



## Orientering

Til ØU

### Social dumping årsrapport 2022

#### Resumé

Social dumping årsrapporten 2022 fremlægges som en orienterings-sag for ØU. Der er gennemført 621 kontroller af arbejdsklausul og uddannelsesklausul og konstateret overtrædelser i 63% af afsluttede dokumentkontroller

#### Sagsfremstilling

Rapporten beskriver Indsatsteamet mod social dumpings indsats i 2022 med udgangspunkt i KK's arbejdsklausul, uddannelsesklausul og CSR-bilag.

Arbejdsklausulen stiller krav til at leverandører til KK sikrer, at deres ansatte og ansatte hos evt. underleverandører er sikret løn- og arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end løn- og arbejdsvilkår i den relevante landsdækkende overenskomst på området.

Uddannelsesklausulen sikrer, at der skabes uddannelsespladser til elever- og lærlinge ved, at der stilles krav om at leverandører, særligt på bygge- og anlægsområdet, skal anvende et vist antal elever- og lærlinge på de opgaver de udfører for Københavns Kommune, bl.a. betinget af kontraktsummens størrelse.

CSR-bilaget blev skærpet af Borgerrepræsentationen i april 2022 og skal medvirke til at sikre efterlevelse af FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv hos leverandører af varer og byggematerialer. Kravene gælder for leverandører og underleverandører for et hvert givent produkt. Leverandører skal bl.a. dokumentere, hvad de gør for at undgå overtrædelser af arbejdstager- og menneskerettigheder og hvordan de værner om miljø og klima i deres produktion.

I 2022 var det fem år siden, at Borgerrepræsentationen besluttede at starte processen med at hjemtage kontrollen af KK's arbejds- og uddannelsesklausuler ved at etablere et specialiseret in-house Indsatsteam mod social dumping. Formålet var at sikre en sagsbehandling, der både

09-06-2023

Sagsnummer i F2  
2023 - 8228

Dokumentnummer i F2  
3208692

Sagsnummer eDoc  
2023-0216656

Sagsbehandler  
René Holm Villaume Moser-  
Johansen

er af faglig høj kvalitet og uafhængig af øvrige interesser, som kommunen skal varetage i forbindelse med aftaleindgåelse og -opfølgning.

Det beskrives i rapporten, at fokusområderne for indsatssteamet i 2022 har været transport- og byggeområdet. På transportområdet er der fortsat eksempler på grove overtrædelser af arbejdsklausulen, og på byggeområdet er en ny tendens overtrædelser af både arbejdsklausul og arbejdsmiljølovgivning i forbindelse med asbestsanering.

Uddannelsesklausulen sikrede, at der på en arbejdsdag i 2022 i gennemsnit var mindst 90 lærlinge- og elever i gang med deres uddannelsesforløb hos leverandører af bygge- og anlægsydelse og tjenesteydelser til Københavns Kommune.

De første kontroller af CSR-bilaget blev gennemført i 2022 og omhandlede leverancer af frugt- og grønt fra Sydeuropa samt anvendelse af udrydningstruet træ i et af København Kommunes klimatilpasningsprojekter.

2022 var også året, hvor samarbejdsaftalen om en fælles indsats mod social dumping mellem København, Hvidovre, Rødovre og Albertslund kommuner trådte i kraft.

I 2022 gennemførte Indsatssteamet 621 kontroller af arbejds- og uddannelsesklausulen samt af CSR-bilaget. 265 af disse var færdigberegne dokumentkontroller, hvor der var en overtrædelse i 63% af tilfældene primært på bygge- og anlægsområdet samt transport- og logistik.

I de 265 dokumentkontroller med overtrædelse af arbejdsklausulen, blev der rejst krav om efterbetaling på ca. 1 million kroner, hvoraf ca. 500.000 blev efterbetalt i løbet af 2022 og resten forventes efterbetalt i 2023.

### **Økonomi**

Der er ingen økonomiske konsekvenser forbundet med social dumping årsrapporten 2022.

### **Videre proces**

Efter orientering af ØU vil rapporten blive offentliggjort.

### **Bilag**

Social dumping årsrapport 2022

# Årsrapport 2022

# 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**

2023

# Indhold

<b>Forord</b>	4
<b>1. Københavns indsats mod social dumping</b>	6
1.1 Tendenser i fokus	7
1.2 Hovedstadssamarbejde om en fælles indsats mod social dumping	8
<b>2. Arbejdsklausulen</b>	10
2.1 Fem år med en risikobaseret indsats	10
2.2 Kontroller af arbejdsklausulen i 2022	12
2.3 Markante sager og udviklingsområder i 2022	18
<b>3. Uddannelsesklausulen</b>	20
3.1 Dialogbaseret tilgang	21
3.2 Kontrol af uddannelsesklausulen i 2022	22
3.3 Revision af udbudsloven - konsekvenser for uddannelsesklausulen	23
<b>4. CSR-bilag</b>	24
4.1 Pilotkontroller i 2022	24
4.2 Indkøbsguide om solceller og tvangsarbejde	25

# Forord

Alle der arbejder og udfører opgaver for Københavns Kommune skal behandles ordentligt og tilbydes en ordentlig løn. Vi skal være garant for gode arbejdsforhold. Derfor fortsætter vi som en stor indkøber med at gå foran, når det drejer sig om at sikre fair løn- og arbejdsvilkår og bekæmpe social dumping.

I 2022 var det fem år siden, at vi etablerede et specialiseret in-house Indsatsteam mod social dumping, og siden da har vi formået at sikre en kontrolindsats af høj kvalitet. Det er jeg som overborgmester stolt af. Vores Indsatsteam mod social dumping har gennemført mere end 3.000 kontroller, og vi har i Københavns Kommune haft stor succes med at undersøge sager om overtrædelser, sikre efterbetaling af berørte medarbejdere samt fremadrettet genopretning af ordentlige løn- og arbejdsvilkår i konkrete sager.

Jeg glæder mig over, at vi nu har gennemført de første kontroller af arbejdsklausuler i et samarbejde med nabokommunerne i en fælles indsats mod social dumping. Nyheden om det succesfulde samarbejde har spredt sig, og det forventes, at samarbejdet vil blive udvidet med en række nye kommuner i de kommende år. Det er et vigtigt samarbejde, og jeg er stolt af, at vi sammen formår at skabe en fælles front i kampen mod social dumping

Som en stor offentlig indkøber skal vi ikke kun tage et ansvar for ordentlige arbejdsforhold hos virksomheder i Danmark. Vi skal også sikre, at der er ordentlige arbejdsforhold for den del af leverandørkæden, der ligger uden for Danmarks grænser. Derfor besluttede vi i 2022 at skærpe det såkaldte CSR-bilag, som blandt andet stiller krav til løn- og arbejdsvilkår for dem, der producerer

de varer, vi forbruger i kommunen – også uden for Danmark. Jeg er glad for, at vi nu har gennemført de første kontrolbesøg i udlandet.

Uddannelse af lærlinge- og elever er et vigtigt fokusområde for vores indsats. I 2022 sikrede den uddannelsesklausul, der anvendes i stadigt flere kontrakter med Københavns Kommune, at der i gennemsnit hver dag var beskæftiget mindst 90 lærlinge og elever i forbindelse med et af kommunens projekter.

Der er desværre stadig nogle leverandører, der forsøger at skaffe sig uretmæssige konkurrencefordele ved at dumpe både lønninger og arbejdsvilkår. Det skal vi fortsat kæmpe i mod. Jeg takker de organisationer, samarbejdspartnere og virksomheder, der i 2022 bidrog til vores CSR-arbejde.



Sophie Hæstorp Andersen  
**Overborgmester**



# 1.

## Københavns indsats mod social dumping

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

Københavns Kommunes indsatssteam mod social dumping er etableret med et dobbelt sigte; at sikre medarbejdere fair løn- og arbejdsvilkår og at sikre virksomheder fair konkurrence. Indsats-teamet 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.

Københavns Kommune har siden 2011 arbejdet mod social dumping. Alle kommunens kontrakter

på byggeri og tjenesteydelser – og i vidt omfang også kontrakter for støtte og tilskud – skal derfor indeholde en arbejdsklausul. Arbejdsklausulen stiller krav om, at løn- og arbejdsvilkår som minimum skal være på niveau med en kollektiv landsdækkende overenskomst for arbejde af samme art, indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. På opgaver, hvor der er potentiale for at uddanne elever og lærlinge, skal kontrakten desuden indeholde en uddannelsesklausul, så Københavns Kommune bidrager til at sikre elev- og lærepladser på nye byggerier og andre projekter, der giver mulighed for dette. Det nyeste skud på stammen er et CSR-bilag til private leverandører i forhold til henholdsvis menneske- og arbejdstagerrettigheder samt miljø- og klima i forbindelse med varekøbsaftaler, som skal skærpe og følge op på de krav kommunen stiller.



Denne rapport gør status over indsatsen i 2022, som var indsatsteamets femte år i drift. På de næste sider kan du læse om alle tre indsatsområder, hvordan indsatsteamet arbejder, hvilke større sager der har været i det forgange år, nøgletal om indsatserne, samt få et blik på indsatsområder i det kommende år.

## 1.1 Tendenser i fokus

Både i 2021 og 2022 afdækkede indsatsteamet mod social dumping grove overtrædelser af arbejdsklausulen på transportområdet hos forskellige leverandører. Sagerne bærer præg af, at hovedleverandørerne benytter sig af underleverandører, der med eget CVR-nummer udfører transportarbejde. I flere tilfælde er der reelt tale om, at underleverandøren fx har:

- En fast tilknytning til og udfører mere end 80 % af sit arbejde for én arbejdsgiver herunder koncernforbundne 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, fx ved at anvende uniform og materiale, som er designet, udsmykket mv., som krævet af arbejdsgiver

På baggrund af ovenstående generelle pejlemærker samt sagsspecifikke forhold, foretager indsatsteamet en selvstændig vurdering sag for sag i forhold til, om der reelt er tale om et

ansættelsesforhold, hvorved personen er omfattet af arbejdsklausulen. De mange overtrædelser af arbejdsklausulen på transportområdet har bevirket, at indsatsteamet mod social dumping vil fortsætte og udvide sit fokus indenfor transportområdet.

Atypiske ansættelsesformer er ikke en fribillet til at omgå krav om fair løn- og arbejdsvilkår. Det er ikke kun ved kontroller af transportbranchen, at indsatsteamet foretager en konkret vurdering af, om personer, der udfører den aftalte ydelse for kommunen med fx en samarbejdsaftale frem for en ansættelseskontrakt med leverandøren, skal betragtes som omfattet af arbejdsklausulen på lige fod med regulært ansatte medarbejdere. Også inden for bygge- og anlæg, rengøring samt kommunikationsydelser har indsatsteamet gennem årene løftet sager om underbetaling af personer, der har udført arbejde på en aftale under eget CVR-nr., eller fx honorarlønnet/freelancer, der modtager betaling efter fakturering.

## 1.2 Hovedstadssamarbejde om en fælles indsats mod social dumping

Københavns Kommune har indgået et samarbejde med tre kommuner i Hovedstaden: Hvidovre, Rødovre og Albertslund om at styrke kontrollen med arbejdsklausuler via en målrettet fælles indsats, som går under navnet "Det Fælles Indsatssteam mod Social Dumping - Hovedstaden". Samarbejdsaftalen blev politisk vedtaget i kommunernes kommunalbestyrelse i efteråret 2021. I slutningen af 2022 trådte samarbejdsaftalerne i kraft, og lige efter årsskiftet gik samarbejdet i drift. Yderligere udvidelse af samarbejdet forventes også at ske i løbet af 2023, hvor Glostrup Kommune også bliver en del af den fælles indsats.

Det Fælles Indsatssteam mod Social Dumping – Hovedstaden er organisatorisk placeret i Københavns Kommune, som en udbygning af kommunens allerede eksisterende indsatssteam og hotline. I første omgang dækker det fælles indsatssteam kontrolindsatsen med arbejdsklausuler indenfor bygge- og anlægsopgaver i henholdsvis Albertslund, Rødovre og Hvidovre, hvor mange af de samme virksomheder opererer på tværs af kommunegrænserne. Ved at samle kræfterne i et

stærkt fagligt forankret fælles indsatssteam, kan der sikres kvalificeret rådgivning til forvaltninger i alle de samarbejdende kommuner hele vejen fra start til slut af en kontrolproces. Den enkelte kommune har fortsat ansvar og manøvfrihed i forhold til at håndhæve eventuelle brud på arbejdsklausuler i egne kontrakter.

Indsatssteamet har ligeledes opstartet og gennemført kontroller for Vejdirektoratet på Nordhavnstunnelen i 2022 på de tre forberedende entrepriser. I 2023 fortsættes kontrollerne på hovedentreprisen i forbindelse med anlægning af tunnelen.



# 2.

## Arbejdsklausulen

**Arbejdsklausulen medvirker til at sikre, at ansatte hos leverandører og deres eventuelle underleverandører er sikret løn- og arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige end den relevante landsdækkende overenskomst på området.**

### 2.1 Fem år med en risikobaseret kontrolindsats

#### Unmeldte arbejdspladsbesøg og grundige dokumentkontroller

Alle indsatsteamets kontroller af arbejdsklausulen er uanmeldte. I langt de fleste tilfælde starter teamet med at tage på et fysisk screeningsbesøg på en arbejdsplads, hvor indsatsteamet gennemfører personlige samtaler med med-

arbejderne på pladsen. Hvis indsatsteamet på screeningsbesøget ikke finder en umiddelbar risiko for overtrædelser af arbejdsklausulen, foretages der ikke yderligere. Hvis indsatsteamet derimod vurderer, at der er en konkret risiko, bliver der udført en egentlig dokumentkontrol af de berørte virksomheder og medarbejdere. I risikovurderingen tages højde for en række faktorer såsom virksomhedstype, ansættelsesforhold, typen af arbejde der bliver udført, tidligere overtrædelser hos pågældende virksomheder med mere.

Ved at målrette kontrollerne efter, hvor der vurderes at være risiko for overtrædelser, mindsker indsatsteamet 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.

**Når indsatssteamet på baggrund af en konkret risikovurdering har valgt at gennemføre en dokumentkontrol, er der henover de fem første år i gennemsnit fundet en overtrædelse i 69 procent af tilfældene.**

Ved en dokumentkontrol anmoder indsatssteamet kommunens hovedleverandør på projektet om en række dokumenter om medarbejderes løn og arbejdsvilkår. Alle hovedleverandører til kommunen har kædeansvar. I kraft heraf er det hovedleverandørens opgave at sikre, at alle underleverandører efterlever klausulerne, samt at det kan dokumenteres overfor indsatssteamet.

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

En væsentlig metode i indsatssteamets arbejde med at risikovurdere og efterforske mulige overtrædelser er at bevæge sig væk fra skrivebordet og ud til de leverandører og medarbejdere, det handler om. Denne tilgang stopper ikke efter de fysiske arbejdspladsbesøg. Løbende direkte kontakt til berørte virksomheder og medarbejdere omfattet af en kontrol af arbejdsklausulen er også et værktøj, der i høj grad anvendes til at afdække den indkomne dokumentations pålidelighed, og som bidrager til fortolkningen af diverse dokumenter som informationskilde.

**Indsatssteamet har i løbet af sagsbehandlingen direkte personlig kontakt til mere end hver tredje af de medarbejdere, hvis løn- og arbejdsvilkår er genstand for en dokumentkontrol.**

Den direkte kontakt etableres oftest allerede ved udvælgelse i forbindelse med et screeningsbesøg. Metoden med direkte kontakt til medarbejderne giver i høj grad indsatssteamet mulighed for at efterprøve og undersøge de informationer og dokumenter, som arbejdsgiveren fremlægger.

### **Vigtigheden af både dialog og håndhævelse af kædeansvar**

Når indsatssteamet konstaterer en overtrædelse af klausulen, indkaldes hovedleverandør og eventuelt involverede underleverandører til et mæglingssmøde. Mæglingssmødekonceptet giver mulighed for en åben dialog om beregningsforudsætninger- og fortolkninger, hvor leverandøren bliver hørt, og der kan aftales realistiske og gennemsigtige rammer for efterbetalinger til de pågældende medarbejdere, samt indgås aftale og forventningsafstemme om, hvordan hovedleverandøren sikrer, at der bliver rettet op på forholdene fremadrettet.

Al efterbetaling skal dokumenteres fx i form af lønsedler, e-indkomst - og bankoverførselsoplysninger. I den forbindelse anvender indsatssteamet også muligheden for at tage direkte kontakt til de berørte medarbejdere for at dobbelttjekke konkrete informationer. Hvis der er begrundet tvivl om en underleverandørs evne eller villighed til at foretage en dokumenterbar efterbetaling til deres egne ansatte, anbefaler indsatssteamet hovedleverandøren selv at foretage efterbetalingen direkte til de underbetalte medarbejdere. Når efterbetalingen er dokumenteret, afslutter indsatssteamet sagen.

Det kræver to til dialog, og derfor har der også i 2022 været behov for at tage dagbodsinstrumentet i brug overfor fire af kommunens leverandører, som ikke kunne fremsende fyldestgørende dokumentation indenfor en acceptabel frist.

### **Indsatsen mod social dumping er relevant på tværs af brancher**

Indsatsteamet løser sager om overtrædelser af arbejdsklausulen i mange brancher, og gennem årene har der været anvendt 30 forskellige referenceoverenskomster til beregninger af løn.

#### **De fem mest brugte referenceoverenskomster er hhv.:**

1. Bygge- og anlægsoverenskomsten (3F og DB)
2. Serviceoverenskomsten (3F, Serviceforbundet og DI)
3. Transport- og Logistikoverenskomsten (3F og DI)
4. Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomsten (3F og DB)
5. Maleroverenskomster (hhv. den mellem Danske Malermestre og Malerforbundet eller den mellem 3F og DI)

I langt størstedelen af de gennemførte dokumentkontroller er der anvendt én af de referenceoverenskomster, som ligger i top fem. Tilsammen udgør disse sager 83 procent af totalen.

Udover selve kontrolindsatsen fokuserer Indsatsteamet også på det forebyggende arbejde ved blandt andet at styrke dialogen med byens virksomheder, samt formidle hvad der stilles af krav til de private leverandører, der byder på opgaver for kommunen. Det sker i forskellige fora, blandt andet gennem samarbejdsfora med arbejdsmarkedets parter og direkte kontakt med de virksomheder, der udfører arbejde for kommunen – enten som hoved- eller underleverandør.

## **2.2 Kontroller af arbejdsklausulen i 2022<sup>1</sup>**

Overordnet foretager indsatsteamet fire forskellige typer af kontroller:

*Screeningsbesøg* dækker over fysiske kontrolbesøg på arbejdspladser i forbindelse med kontrol af arbejdsklausulen.

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

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

*Rekognoscering* dækker over en række fysiske kontroller, som indsatsteamet foretager med henblik på at afdække status på en række igangværende byggeprojekter samt hvilke faggrupper og virksomheder, der observeres på pladserne.

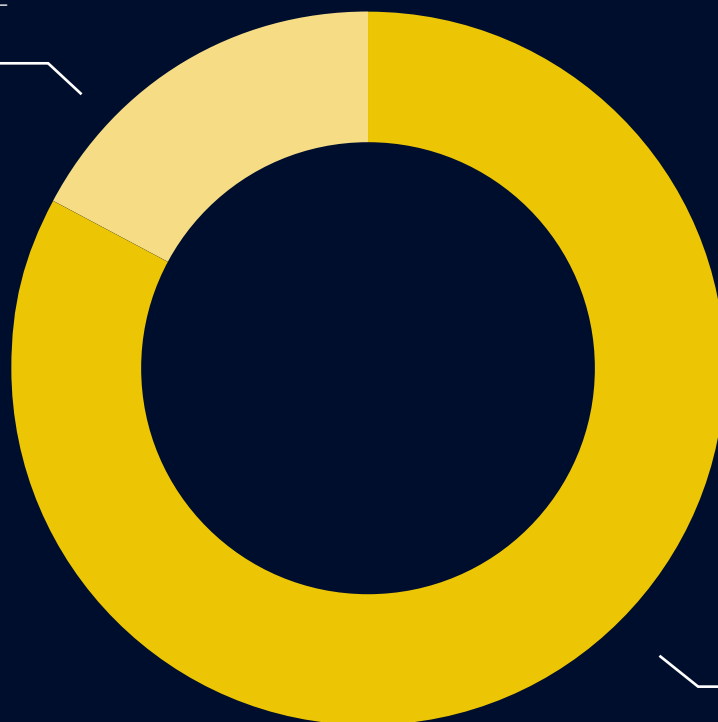
Indsatsteamet gennemførte i 2022 i alt 621 kontroller af arbejdsklausulen og uddannelsesklausulen fordelt på 204 screeningsbesøg, 47 rekognosceringer, 289 dokumentkontroller og 81 kontroller samt besøg vedrørende uddannelsesklausulen.

Dokumentkontroller og screeningsbesøg udgør tilsammen 493 kontroller. Størstedelen af indsatsteamets kontroller er foretaget inde for bygge- og anlægsbranchen, men også transport og logistik har fyldt en del af kontrollerne i 2022.

Figur 1:

**Andel af dokumentkontroller inden for de top fem mest anvendte referenceoverenskomster**

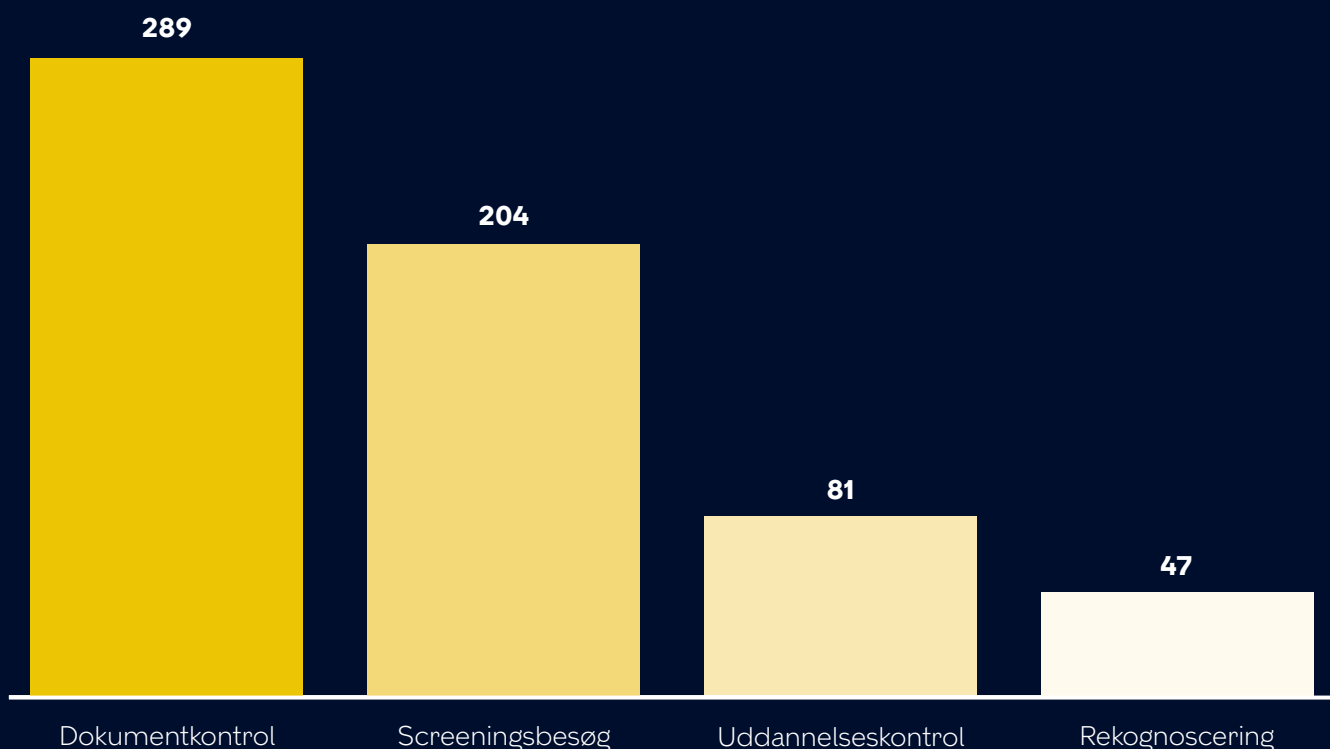
17% Øvrige referenceoverenskomster



83% Top fem referenceoverenskomster

Figur 2:

**Antal kontroller fordelt på kontroltype**



### Screeningsbesøg

Ud af de 204 screeningsbesøg var 11 foranlediget af interne tip fra forvaltningerne, 13 af besøgene var foranlediget af tips på CSR-enhedens hotline, mens de resterende 180 besøg var udvalgt af indsatsteamet på baggrund af en risikobaseret vurdering af rekognosceringer og dataudtræk fra forskellige fagsystemer.

I 85 af de 204 gennemførte screeningsbesøg vurderede indsatsteamet, at der var risiko for en overtrædelse af arbejdsklausulen og iværksatte på den baggrund 289 dokumentkontroller.

**Det vil sige, at mere end hver tredje screeningsbesøg gav anledning til yderligere dybdegående kontrol.**

En dokumentkontrol indebærer bl.a. gennemgang af ansattes ansættelsesbeviser, lønsedler, timesedler og e-indkomst oplysninger, samt virksomhedernes status for arbejdsskadeforsikringer, og eventuelt også faktureringer mellem leverandører, vurdering af status som selvstændig mv.

### Dokumentkontroller og konstaterede overtrædelser

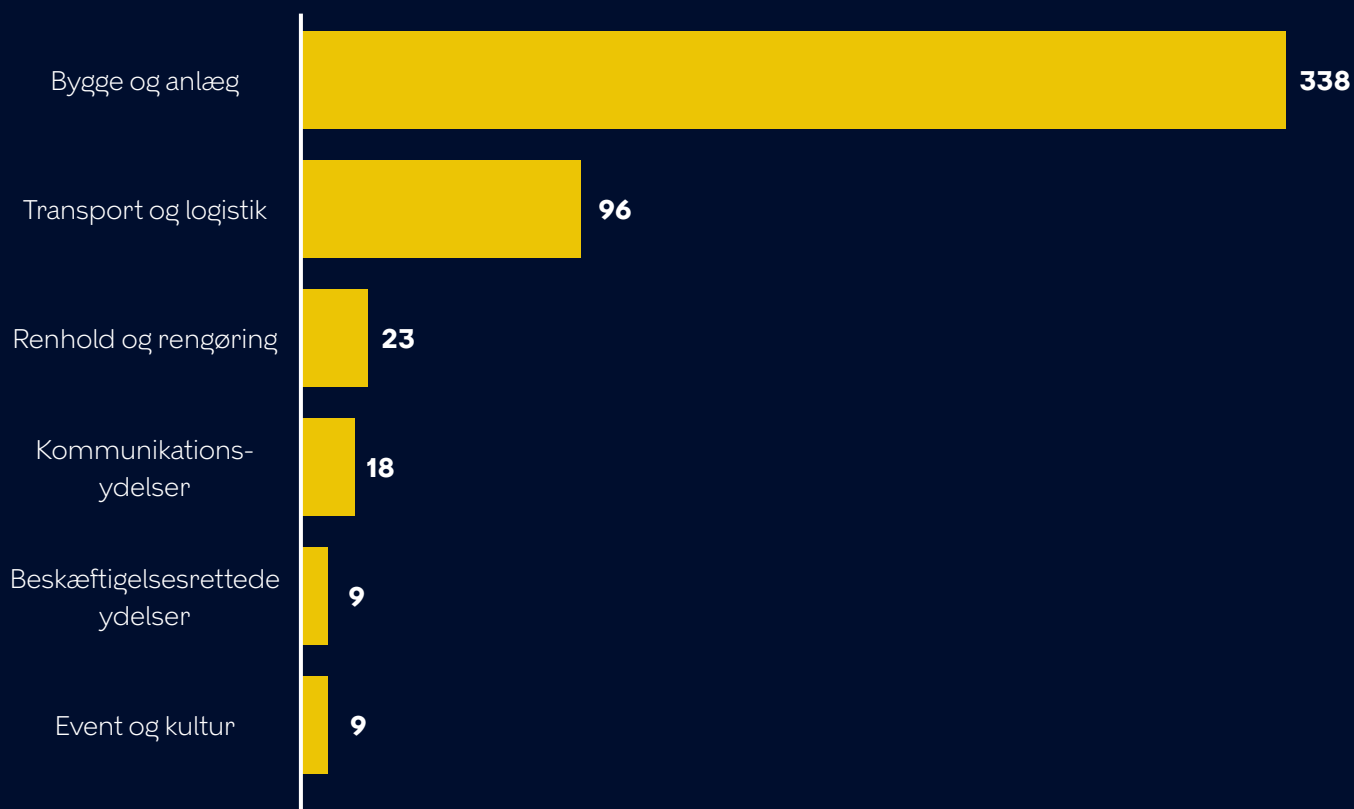
Der er igangsat 289 dokumentkontroller i 2022, hvoraf der på tidspunktet for udarbejdelsen af årsrapporten er foretaget en konkret lønberegning i 265 af kontrollerne.

Af de i alt 265 færdigberegne dokumentkontroller fra 2022 er der konstateret materielle overtrædelser af arbejdsklausulen i form af underbetaling og øvrige overtrædelser i 63 procent af sagerne.

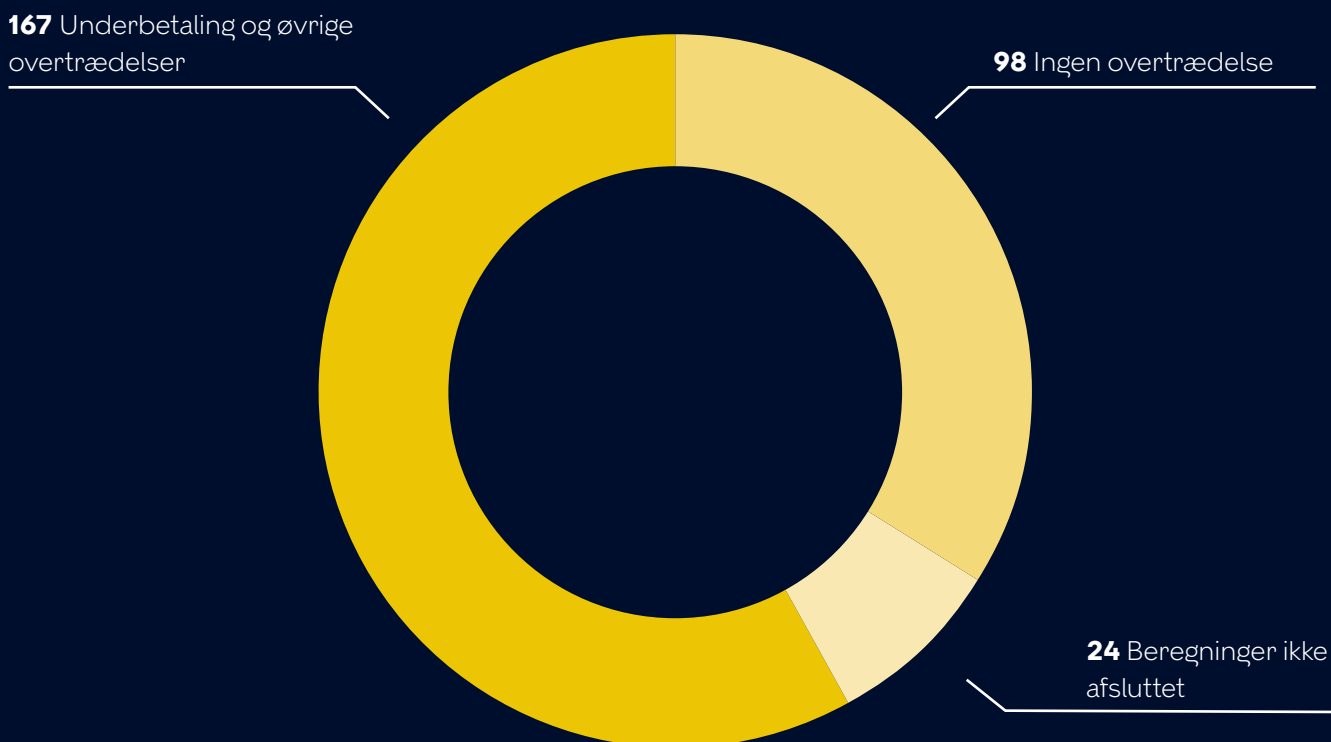
De 63 procent dækker over 167 medarbejdere, som er blevet underbetalt og/eller på anden vis ikke har haft ansættelsesvilkår svarende til niveauet i gældende referenceoverenskomst i henhold til arbejdsklausulen. Overtrædelsessagerne i 2022 er fordelt på mange forskellige brancher. Dog er langt størstedelen af de sager, der er afdækket i 2022, fundet i bygge- og anlægsbranchen, hvor der er fundet 107 overtrædelser af arbejdsklausulen. Også transportbranchen figurerer i toppen af overtrædelsessagerne med 36 overtrædelser. Et større antal af de dokumentkontroller, som endnu ikke er afsluttet, er på transportområdet, og de indgår derfor ikke i opgørelsen af overtrædelsesprocenten for 2022.



Figur 3:  
**Fordeling af kontroller på brancheområde**



Figur 4:  
**Overblik over status på igangsatte dokumentkontroller:**



### Interne og eksterne tip

Indsatsteamet har i 2022 modtaget 20 tip på hotlinen. Disse tip kommer fra både interne og eksterne kilder og gav anledning til at gennemføre 110 dokumentkontroller, hvoraf 24 endnu ikke er afsluttet. Blandt de afsluttede 86 dokumentkontroller blev der konstateret en overtrædelse af arbejdsklausulen i 66 tilfælde, svarende til 77 procent, mens der i de resterende 20 tilfælde, svarende til 23 procent, ikke blev konstateret en overtrædelse af arbejdsklausulen. Tallene bekræfter igen i år, at viden fra andre aktører er en vigtig kilde til at målrette enhedens arbejde, samt at overtrædelsesprocenten for kontroller startet op på baggrund af tip er høj.

### Genopretning og efterbetaling ved overtrædelser

Når insatsteamet finder overtrædelser af arbejdsklausulen, som relaterer sig til underbetaling, bliver der rettet krav til hovedleverandøren om, at de berørte medarbejdere bliver efterbetalt de manglende beløb bagudrettet, og at der rettes op fremadrettet i kontraktperioden. Der er indtil videre beregnet et efterbetalingskrav for 128 medarbejdere på ca. 1 million kroner. Heraf er der på nuværende tidspunkt verificeret efterbetaling af over 500.000 kr. til 97 medarbejdere.

**Ud af et samlet efterbetalingskrav på ca. 1. million kroner er der pt. endeligt verificeret en efterbetaling af samlet 500.000 kr. fordelt på 97 medarbejdere.**

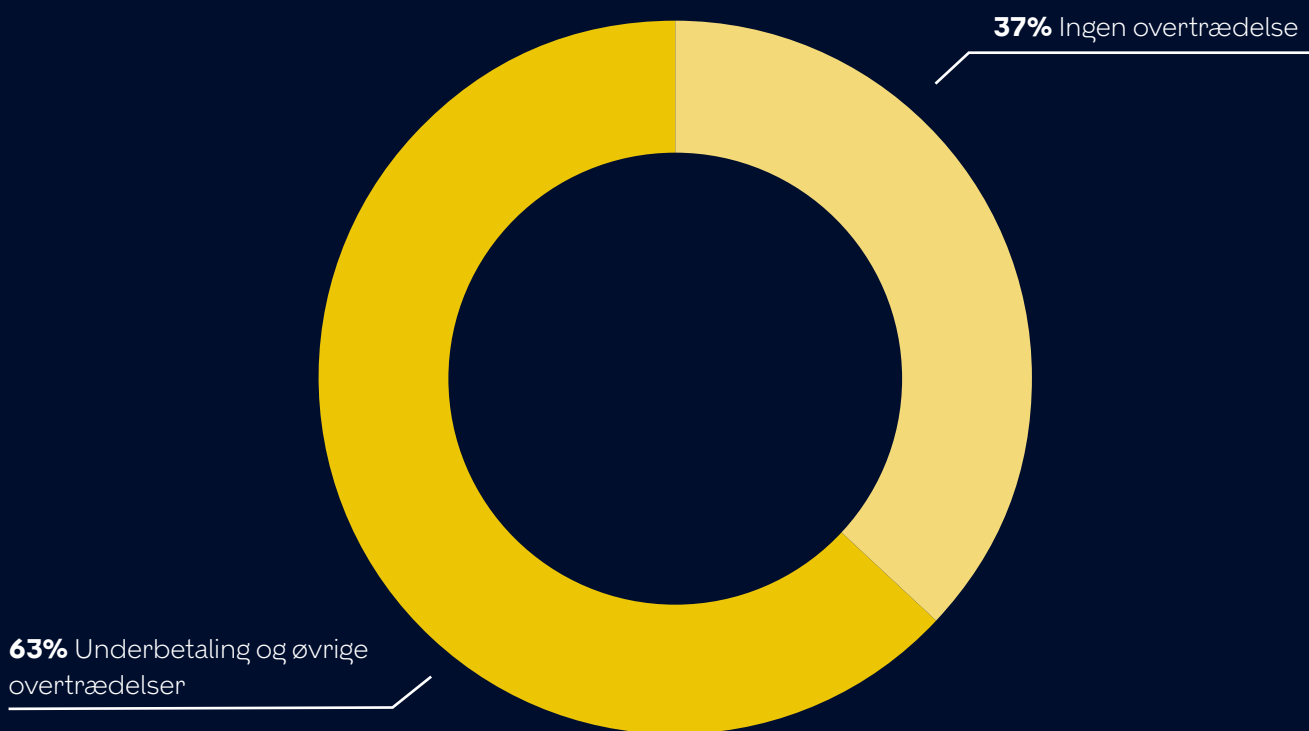
Foruden de 128 sager, hvor der er endeligt afregnet i forhold til efterbetaling, udestår et resultat på yderligere 63 dokumentkontroller opstartet i 2022. Det samlede efterbetalingskrav for kontroller foretaget i 2022 forventes derfor at vokse i takt med, at de sidste sager afgøres.

Indsatsteamet arbejder målrettet efter den strategi, at overtrædelser af arbejdsklausulen søges genoprettet via efterbetalinger til medarbejderne. Hvis det ikke lykkes, tilfalder et efterbetalingskrav i stedet den kontraktejende forvaltning. I 2022 har det været tilfældet i tre større sagsforløb, hvor samlet 466.600 kr. er tilfaldet forvaltningen, heraf størstedelen af beløbet som fuld løn for en række medarbejdere, der aldrig blev dokumenteret løn for, og hvor det ikke er lykkedes at skaffe og/eller fastholde kontakt til de involverede underleverandører og deres medarbejdere.

Det kan variere fra sag til sag, hvad der ligger til grund for, at et beregnet efterbetalingskrav er endt med at tilfalde forvaltningen. Igen i 2022 har insatsteamet konstateret overtrædelser af arbejdsklausulen, der umiddelbart har relation til mere organiseret kriminalitet, som ikke til fulde kan afdækkes og håndteres inden for rammerne af arbejdsklausulen som kontraktkrav. Ovenstående er et eksempel på, at en sag kan afsluttes på anden vis end ved dokumenteret efterbetaling til konkrete medarbejdere.

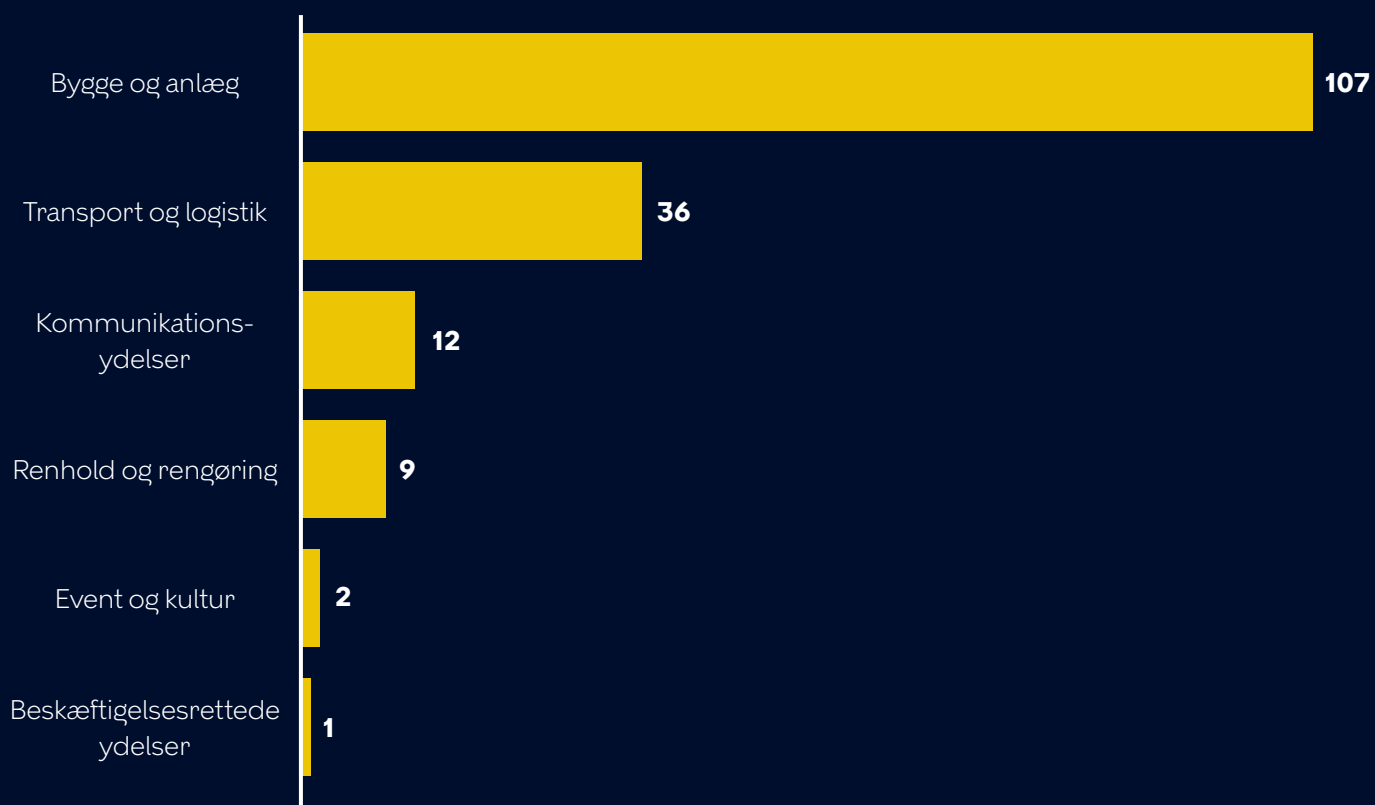
Figur 5:

**Andel af færdigbereggede dokumentkontroller, hvor der er konstateret en materiel overtrædelse af arbejdsklausulen**



Figur 6:

**Fordeling af kontroller på brancheområde med konstaterede overtrædelser**



## 2.3 Markante sager og udviklingsområder i 2022

### Asbestsanering og nedrivningsbranchen i fokus for indsatssteamets arbejde i 2022

Håndtering af miljøfarligt affald i form af asbest er en særlig problematik i forbindelse med mange renoveringer af Københavns Kommunes bygninger. Asbestsanering udføres ofte i forbindelse med nedrivning, og i 2022 har indsatssteamet behandlet 117 dokumentkontroller for nedrivningsmedarbejdere fordelt på ni aftaler. Af de 55 dokumentkontroller, der allerede er afsluttet, er der påvist brud på arbejdsklausulen i 31 sager. Indsatssteamet fører ikke selvstændigt tilsyn med arbejdsmiljøet, som ikke ligger under indsatssteamets ansvars- og kompetenceområde. Når netop håndtering af asbestsanering alligevel har været et tema på flere mæglingssmøder vedrørende arbejdsklausulen, hænger det sammen med det overlap, der er mellem risiko for underbetaling samt farligt arbejdsmiljø.

**Indsatssteamet har på flere konkrete byggeprojekter oplevet, at kombinationen af uigennemsigtige og lange underleverandørkæder samt stor udskiftning i mandskabet, som ofte har en særlig udsat position på arbejdsmarkedet, giver øget risiko for social dumping både i form af underbetaling og farligt arbejdsmiljø.**

Indsatssteamet har derfor, i tæt samarbejde med Arbejdstilsynet og kommunens bygherreorganisation, ført fokuseret tilsyn med forholdene i forbindelse med de igangsatte asbestsaneringer. Når instruktionerne i håndtering af miljøfarligt af-

fald mv. skal videreformidles, kan uidentificerede sprogbarrierer og uidentificerede medarbejdere/sjak have fatale konsekvenser for både involverede medarbejdere samt omgivelserne. I den forbindelse bidrager indsatssteamets kontrolarbejde i første omgang til afdække, hvilke underleverandører og medarbejdere der reelt udfører arbejdet, og som sikkerhedsforanstaltninger bør målrettes efter.

### Kontrolindsatsen i forbindelse med større events

København Kommune er ofte medarrangør af større events, og 2022 var ingen undtagelse. Indsatssteamet var en del af det forberedende arbejde til et større event bl.a. med henblik på at sikre, hvilke områder der kunne dækkes af arbejdsklausulen, og hvordan udenlandske arrangører og frivilligt arbejde håndteres i arbejdsklausulsammenhæng.

En række screeningsbesøg og efterfølgende dokumentkontroller foretaget i forbindelse med logistisk klargørelse samt oprydning af eventet afslørede flere materielle overtrædelser af arbejdsklausulen. Der blev stillet efterbetalingskrav for samlet ca. 220.000 kr., hvor underbetalingen per person lå i spændet 600 kr. til 11.000 kr. I samarbejde med leverandørerne, der forestod det pågældende arbejde i forbindelse med eventet, blev der i 2022 rettet op på de fleste af overtrædelserne, og der kører en proces ind i 2023 med henblik på efterbetaling til de resterende personer.

### Tilrettet arbejdsklausul på fremmedsprogtolkeområdet

Fremmedsprogtolkebranchen var i 2022 fortsat udfordret på en række områder. Tolkene har ofte ringe løn- og arbejdsvilkår og herunder ofte en løs ansættelsesmæssig tilknytning, hvilket bl.a. bevirker, at de fremmedsprogtolkeydelser, som

Københavns Kommune modtager, ofte er svingende i forhold til stabilitet og kvalitet.

Derudover er det en generel udfordring på fremmedsprogtolkeområdet, at der ikke findes en landsdækkende overenskomst indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, der fastlægger et niveau for løn- og arbejdsvilkår, som det forudsættes for at anvende arbejdsklausulen fuldt ud.

Den manglende landsdækkende overenskomst betyder, at de dokumentkontroller, der blev gennemført på fremmedsprogtolkeområdet i 2022, udelukkende fokuserede på lovpligtige lønelementer, såsom feriepenge. For flere af de ansatte viste dokumentkontrollen, at der ikke var indbetalt feriepenge og indsatssteamet rejste krav om efterbetaling af feriepenge.

Indsatssteamet mod social dumping blev bedt om at undersøge mulighederne for at forbedre stabiliteten og kvaliteten i de leverede fremmedsprogtolkeydelser og udarbejdede sammen med Strategisk indkøb og Indkøbssupport- og analyse i Københavns Ejendomme og Indkøb et forslag. Forslaget betyder bl.a., at der i det kommende udbud på fremmedsprogtolkeområdet vil blive stillet krav til, at leverandører, i fravær af en landsdækkende overenskomst indgået mellem de mest repræsentative parter, bl.a. skal aflønne de personer, der udfører fremmedsprogtolkearbejde for Københavns Kommune, efter en bestemt minimumssats. Udbuddet forventes gennemført i 2023.

### **ID-kort**

Københavns Kommune er ved at udvikle en løsning til registrering af leverandører på opgaver, hvor kommunen er ordregiver. Løsningen er to-delt og består dels af en del til indsamling af data fra ID-kort og registrering af virksomheder, som

udvikles af en ekstern IT-leverandør, og dels af en del til analyse af eksisterende og nye data, som er udviklet af Københavns Kommune.

Analysedelen af løsningen er færdig og har været gennem flere yderligere udviklingssprint for at sikre optimal tilpasning til brugerbehovene for CSR-konsulenter internt i kommunen. Denne del af løsningen optimerer det interne arbejde med risikovurderinger og effektiviserer kampen mod social dumping.

Dataindsamlingsdelen er forsinket. Den eksterne IT-leverandør forventer, at denne del er færdig i 2023. Når løsningen er klar, vil medarbejdere på udvalgte aftaler om bygge- og anlæg samt tjenesteydelser til København Kommune kunne blive udstyret med et ID-kort.

# 3.

## Uddannelsesklausulen

**Uddannelsesklausulen har siden 2020 hjulpet med at sikre uddannelsespladser for lærlinge og elever svarende til mere end 275 årsværk. I 2022 sikredes der uddannelsespladser svarende til mere end 90 årsværk.**

Københavns Kommunes uddannelsesklausul stiller krav til hovedleverandører af større bygge- og anlægsopgaver samt til hovedleverandører af tjenesteydelser om beskæftigelse af lærlinge og elever for opgaver, der overstiger 5 mio. kr. Det konkrete krav til antallet af lærlinge-

og elev årsværk beregnes individuelt og stilles som krav i de relevante kontrakter.

I forbindelse med opstart af opgaver tilbydes en servicepakke udviklet af indsatsteamet i samarbejde med erhvervsskolerne, TEC og NEXT for at sikre uddannelse af flest mulige lærlinge og elever på kommunens bygge- og anlægsopgaver.

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

### 3.1 Dialogbaseret tilgang

Indsatsteamets kontrol af uddannelsesklausulen er dialogbaseret og indledes som regel med et screeningsbesøg, hvor leverandøren bliver bedt om at redegøre for deres uddannelsesplanlægning samt for de allerede realiserede elev- og lærlingetimer på opgaven.

I sager med risiko for manglende opfyldelse/ overtrædelse af klausulkravet går insatsteamet i dialog med leverandøren om, hvordan leverandørens realisering af det krævede antal lærlingeårsværk kan sikres. I sager med høj risiko for overtrædelse af uddannelsesklausulen, kan der afholdes statusmøde(r) med alle parter i sagen.

Indsatsteamet finder fortsat behov for en proaktiv understøttelse af hovedleverandørernes uddannelsesplanlægning ved opstart af store projekter såsom nybygning og renovering af skoler og institutioner.

**Indsatsteamet har erfaret, at screening og dialog med vores hovedleverandører tidligt i aftaleperioden, samt et effektivt samarbejde med erhvervsskolerne er nødvendigt for at fastholde fokus på uddannelse af elever og lærlinge og de positive resultater.**

### 3.2 Kontrol af uddannelses- klausulen i 2022

Indsatsteamet har i 2022 gennemført 81 kontroller hos kommunens leverandører af bygge- og anlægsopgaver. På de kontrollerede projekter er der tilsammen stillet krav om 215,11 årsværk for lærlinge og elever fordelt på 50 opgaver.

Det generelle billede er fortsat, at de kontrollerede leverandører som minimum realiserer det antal lærlingeårsværk, de er forpligtet til ifølge deres kontrakter. I 2022 er det således kun på to aftaler, at der er varslet og effektueret bod, henholdsvis på 50.000 kr. og 98.000 kr. for manglende opfyldelse af kravet i uddannelsesklausulen om beskæftigelse af lærlinge og elever.

Tabel 1:

**Årlige antal aftaler med krav om beskæftigelse af lærlinge og elever samt antal krævede årsværk for lærlinge og elever hos Københavns Kommunes leverandører**

Årstal	2020	2021	2022
Aftaler med krav om lærlinge/elever	36	42	54
Antal krævede årsværk for lærlinge og elever	85,17	100,05	91,31

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



### 3.3 Revision af udbudsloven – konsekvenser for uddannelsesklausulen

Da den reviderede udbudslov trådte i kraft 1. juli, blev der åbnet op for en langt bredere anvendelse af sociale klausuler med krav til leverandører om anvendelse af "personer under oplæring", defineret som personer der er omfattet af:

- Lov om erhvervsuddannelser
- Lov om forberedende grunduddannelse
- AMU-kontraktuddannelser
- Lov om integrationsgrunduddannelse
- Øvrige oplæringsordninger, hvor personen opnår den nødvendige faglighed til efter endt oplæring at kunne varetage de pågældende opgaver selvstændigt

Københavns Kommune fastholder, på baggrund af dialog med KL, Horten Advokatpartnerselskab og Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, den hidtidige praksis i anvendelsen af sociale klausuler ved specifikt at stille krav om oplæring af personer, der er omfattet af Lov om erhvervsuddannelser, og lever derved samtidig op til de nye bestemmelser om oplæring i udbudsloven.

Dette er muligt, idet loven ikke regulerer indholdet af kravet om anvendelse af personer under oplæring, så længe kravet udformes i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i udbudsloven og de generelle principper om ligebehandling, gennemsigtighed og proportionalitet, som Konkurrence- & Forbrugerstyrelsen fastslår i relation til den reviderede udbudslov.

# 4.

## CSR-bilag

### I 2022 startede Københavns Kommunes indsats for at sikre arbejdstager- og menneskerettigheder i vores varekøb og leverandører, der er omfattet af CSR-bilaget

Københavns Kommunes Borgerrepræsentation vedtog i april 2022 at skærpe kravene for efterlevelse af FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv hos vores leverandører af varer og byggematerialer. Kravene er beskrevet i kommunens CSR-bilag, der gælder for leverandører og underleverandører for ethvert givent produkt. Leverandører skal derudover dokumentere, hvad de gør for at undgå overtrædelser af arbejdstager- og menneskerettigheder, og hvordan de værner om miljø og klima i deres produktion.

Kontrolindsatsen vedrørende CSR-bilaget bygger på erfaringerne fra kontrolindsatsen vedrørende Københavns Kommunes arbejdsklausul og foretages af indsatsteamet mod social dumping i samarbejde med lokale samarbejdspartnere, de steder hvor varerne produceres.

#### 4.1 Pilotkontroller i 2022

I 2022 igangsatte Indsatsteamet de første pilotkontroller af CSR-bilaget og gjorde de første erfaringer med opfølgning på de krav, som stilles i bilaget.

Indsatsteamet kontrollerede blandt andet arbejdsforholdene hos Københavns Kommunes leverandører og deres underleverandører af visse fødevarer. Indsatsteamet gennemførte en fysisk kontrol i Sydeuropa, hvor en stor del af de frugter

og grøntsager, som Københavns Kommune indkøber, dyrkes. Seks landbrug blev kontrolleret i samarbejde med et konsulentfirma, der specialiserer sig i arbejdsforhold i landbrugssektoren.

Indsatsteamet gennemførte desuden en kontrol af CSR-bilaget i forbindelse med benyttelse af azobétræ til et klimatilpasningsprojekt. Azobétræ er en truet træsort, der i offentlige byggerier skal være certificeret, og insatsteamet kontrollerede overholdelsen af CSR-bilaget via mærkningsordningen. De første pilotkontroller har ikke givet anledning til yderligere kontrol eller sanktioner i de pågældende aftaler.

## **4.2 Indkøbsguide om solceller og tvangsarbejde**

Københavns Kommune forventer at udbygge solcellekapaciteten de kommende år for at øge produktionen af vedvarende energi. Det samme gør flere andre kommuner, regioner og staten. Mange solceller, der sættes op i Danmark, er forbundet til tvangsarbejde i den kinesiske Xinjiang-provins, hvorfra råmaterialet, polysilicium, udvindes og forarbejdes.

Derfor organiserede Københavns Kommune en national konference om solceller i samarbejde med Odense Kommune, Etisk Handel Danmark og Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar for at skabe mere viden om, hvordan offentlige indkøbere kan mindske risikoen for, at der er anvendt tvangsarbejde i produktionen af de solceller, der indkøbes. Som et resultat af konferencen udarbejdes der i 2023 en guide for, hvordan offentlige indkøbere kan stille krav i udbudsprocessen eller selv købe solcellerne direkte med henblik på at minimere risikoen for, at der er anvendt tvangsarbejde i produktionen af de indkøbte solceller.





