



Cover

Til Økonomiudvalget

Årsrapport 2019 - København mod social dumping

Resumé

Københavns Kommunes indsats med kontrol af arbejdsklausulen udføres af kommunens interne indsatssteam, som kvartalsvis afrapporterer resultater af indsatsen til ØU. ØU får med denne sag Årsrapport 2019 til efterretning.

Sagsfremstilling

Københavns Kommunes indsats med kontrol af arbejdsklausulen blev skudt i gang den 13. oktober 2014, hvor indsatssteamet ved Bureau Veritas påbegyndte arbejdet med at foretage stikprøvekontroller af Københavns Kommunes leverandører inden for bygge og anlæg samt tjenesteydelsesområdet. Siden 1. januar 2017 har indsatsen også omfattet støtte- og tilskudsområdet.

Borgerrepræsentationen vedtog i 2017 at hjemtage kontrollen med arbejdsklausulen og udvide indsatsen til også at omfatte uddannelses- og beskæftigelsesklausulen. Fra 1. januar 2018 har kommunens interne indsatssteam derfor overtaget kontrollen af arbejdsklausulen, samt uddannelses- og beskæftigelsesklausulen.

ØU modtager kvartalsvis afrapportering i form af en kvartalsrapport med status på indsatsen mod social dumping på aflæggerbordet. Den fjerde kvartalsrapport erstattes af en årsrapport for hele 2019, ligesom i 2018. I vedlagte årsrapport fremgår det, hvordan indsatssteamets kontrolarbejde konkret har udfoldet sig i hele 2019, samt hvilke nye initiativer og fokusområder det interne indsatssteam har haft i 2019.

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Videre proces

Alle medlemmer af Borgerrepræsentationen modtager et eksemplar af årsrapporten. Årsrapporten formidles ligeledes til arbejdsmarkedets parter og andre interessenter.

Bilag

- Årsrapport 2019 - København mod social dumping

20. maj 2020

Sagsnummer
2020-0075294

Dokumentnummer
2020-0075294-1

Sagsbehandler
Nadja Skovlund Andersen

Center for Økonomi
Team Ejendomsoptimering
Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1550 København V

EAN-nummer
5798009800206

Årsrapport 2019

København mod social dumping



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

Design
KK Design

Tryk
LaserTryk.dk A/S

Papir
Vi trykker på miljøvenligt
og svanemærket papir

Udgivet
Maj 2020

Indhold

Forord	4
Københavns indsats mod social dumping	6
En risikobaseret kontrolindsats	8
Sådan tjekker insatsteamet forholdene	10
ID-kort på udvalgte arbejdspladser	12
Markante sager fra 2019	14
Tal og statistik for 2019	18
Uddannelsesklausul	36

Forord

København bliver år efter år kåret til en af verdens bedste byer at bo i. Vores bæredygtige byudvikling og tårnhøje livskvalitet er nogle af de standarder, vi bliver målt på – og som vi er kendt for verden over.

Som overborgmester gør det mig stolt og glad. Og det vækker til eftertanke. For de rosende ord og det flotte image forpligter os til at fortsætte arbejdet med at sikre en høj livskvalitet for alle i København.

Høj livskvalitet betyder i min bog blandt andet, at man bliver tilbudt gode arbejdsvilkår og får en fair løn. Sådan er det heldigvis for langt de fleste af os her i landet, for mange virksomheder tilbyder deres medarbejdere ordentlige og fair arbejdsvilkår.

Men der er stadig brodne kar. Vi har for eksempel i 2019 set eksempler på medarbejdere, der bliver snydt og udnyttet og får helt ned til halvdelen af den løn, de er berettiget til.

Det vil vi ikke være med til. Alle, der udfører arbejde for Københavns Kommune, skal have fair løn og ansættelsesvilkår. Derfor startede vi vores indsats mod social dumping med et indsats-team i 2014. Siden da har vi løbende oprustet indsatsen – i 2018 fik vi et nyt, internt indsats-team og i dag udfører vi endnu mere målrettede kontroller der, hvor vi vurderer, at der er reel risiko for social dumping.

Indsatssteamet rykkede sidste år ud på 679 kontrolbesøg og afdækkede hele 219 tilfælde af social dumping. Samtidig har vi hjulpet medarbejderne med at få efterbetalt 1.458.822 kroner, som de ellers var blevet snydt for.

Resultaterne fra 2019 taler sit tydelige sprog: Indsatsen er ekstremt effektiv. Det er afgørende at følge op på, at klausulerne om fair løn- og arbejdsvilkår i kontrakterne bliver overholdt. Og det betaler sig, at vi er fysisk til stede ude på arbejdspladserne og ikke blot fører kontrol fra vores skriveborde. Så vi sikrer ordentlige arbejdsforhold for medarbejderne – og fair konkurrence for alle de virksomheder og arbejdsgivere, der har orden i sagerne.

København skal fortsat gå forrest i kampen mod social dumping. Senest har vi lanceret et initiativ om brug af ID-kort på arbejdspladser, hvor der udføres arbejde for kommunen. Ved at registrere alle, der kommer og går på pladsen, kaster kortet lys over, hvem der rent faktisk befinder sig

på pladsen – hele vejen ned i kæden af underleverandører, som er der, hvor der oftest sker social dumping. Vi er kun lige gået i gang, men ambitionen er, at det på sigt skal udbredes til alle kommunens byggepladser.

Kampen mod social dumping kan vi ikke kæmpe alene. Heldigvis har vi nogle 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 fortsætte vores vigtige samarbejde, så København også fremover bliver bygget og holdt i gang på fair vilkår.



Frank Jensen
Overborgmester



1. Københavns indsats mod social dumping

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

Langt de fleste af kommunens leverandører tilbyder deres medarbejdere fair løn- og arbejdsvilkår. Men der er undtagelser, som skaber unfair konkurrence på det danske arbejdsmarked.

Derfor har Københavns Kommune siden 2011 sat ind mod social dumping med krav om ordentlige løn- og arbejdsvilkår i kommunens kontrakter. Alle kommunens kontrakter på byggeri og tjenesteydelser – og i vidt omfang også kontrakter for støtte og tilskud – skal indeholde en arbejdsklau-

sul. Arbejdsklausulen stiller krav om, at løn- og ansættelsesvilkår som minimum skal være på niveau med den landsdækkende overenskomst for arbejde af samme art. Arbejdsklausulen har også krav til og tidsfrister for dokumentation af lønforhold for medarbejdere, og arbejdsklausulen indeholder sanktionsmuligheder i form af dagbod og tilbageholdelse af vederlag med henblik på at sikre medarbejdernes lønkrav.

For 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.

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

Udover klausuler i kontrakterne har Københavns Kommune et indsatssteam mod social dumping. Indsatssteamet følger op på, at klausulerne reelt bliver overholdt. Det sker med en målrettet kontrolindsats i form af både besøg på blandt andet byggepladser samt dokumentkontroller, når der vurderes at være risiko for social dumping. Indsatssteamet afdækker et højt antal sager om både små og store tilfælde af social dumping. Teamet har oplevet en stor interesse fra omverdenen omkring arbejdsmetoder og resultater i Københavns Kommunes indsats mod social dumping, og teamet har derfor i 2019 prioriteret at stille viden og materialer til rådighed for en række offentlige indkøbere, ligesom teamet har holdt oplæg på en række konferencer om ansvarlige offentlige indkøb.

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

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

Denne rapport gør status over indsatsen i 2019. På de næste sider kan du læse om kontrolindsatsen og samarbejdet med leverandører, se resultaterne efter det seneste års indsats og få et overblik over fremtidige projekter.

København opruster mod social dumping

- 2011: Københavns Borgerrepræsentation vedtager, at Københavns Kommune skal sætte ind mod social dumping ved at stille krav til alle leverandører om at tilbyde deres medarbejdere ordentlige løn- og arbejdsforhold. Kravene skal vedlægges alle fremtidige kontrakter med leverandører i form af en arbejdsklausul.
- 2014: Indsatsen styrkes med et eksternt indsatssteam, der skal kontrollere forholdene på arbejdspladserne hos kommunens leverandører. Opgaven varetages af en privat leverandør.
- 2016: Indsatsen udvides, så kommunen også stiller krav om ordentlige forhold hos alle de institutioner, projekter og aktiviteter, som kommunen støtter økonomisk.
- 2018: Kommunen opruster med et nyt, internt indsatssteam ved navn CSR-enheden, 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.

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

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

Mere fysisk tilstede 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 2019 har indsatssteamet dog også gennemført kontroller i flere nye brancher.

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

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

Mindre 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 2019 viser med tydelighed, at den risikobaserede tilgang virker efter hensigten, da der i hele 70 procent af de beregnede dokumentkontroller er fundet overtrædelser af arbejdsklausulen. I langt størstedelen af de sager, hvor indsatssteamet har efterspurgt dokumentation fra de berørte virksomheder, har en mistanke eller bekymring 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.

Mere dialog og forebyggende arbejde

Udover selve kontrolindsatsen fokuserer indsatssteamet også på det forebyggende arbejde ved blandt andet at styrke dialogen med byens virksomheder. Udover de mæglingsmøder, som bliver gennemført i forbindelse med sager om underbetaling af medarbejdere, har indsatssteamet i det forløbne år holdt oplæg ude hos virksomheder, som har ønsket at ruste deres byggeledere bedre til at håndtere klausulkravene og være klar til kontrol fra indsatssteamet. Derudover er teamet i løbende dialog med et større antal leverandører og underleverandører, som deltager i kommunens pilotprojekt med ID-kort på byggepladser.

Samtidig er det en forventning, at det store fokus på tilstedeværelse har en præventiv effekt, da indsatssteamet på deres kontrolbesøg er synlige på arbejdspladserne og uddeler materialer målrettet virksomhederne og de ansatte. Tallene for 2019 viser et lille fald i antallet af overtrædelser i byggeriet, hvor indsatssteamet har haft et stort fokus i 2018, mens der er massive overtrædelser i brancher, som er nye fokusområder for teamet.

3. Sådan tjekker indsats- teamet forholdene

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

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

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

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

Hvis det vurderes, at der er risiko for overtrædelse af arbejdsklausulen, udfører indsatsteamet en egentlig *dokumentkontrol* af de berørte virksomheder og medarbejdere. Ellers foretager teamet sig ikke yderligere.

Dokumentation for løn - og arbejdsvilkår

Ved en dokumentkontrol anmoder indsatsteamet kommunens hovedleverandør på projektet om dokumenter om medarbejderes løn og arbejdstid. Alle hovedleverandører til kommunen har kædeansvar. Hovedleverandøren er derfor

ansvarlig for at sikre, at alle underleverandører efterlever klausulerne. Hovedleverandøren er også ansvarlig for at kunne dokumentere dette over for indsatsteamet.

Alle sager er forskellige og kræver derfor en individuel tilgang, så dokumentationen er relevant og fyldestgørende. Nogle dokumenter er ufravigelige krav, mens andre er afhængige af sagens karakter. Indsatsteamet har i 2019 brugt meget tid på afdækning og opklaring af forhold omkring løn og i særdeleshed arbejdstid, da arbejdet blandt andet har været udfordret af, at nogle berørte underleverandører er "forsvundet", og at nogle udenlandske medarbejdere er rejst hjem.

Som udgangspunkt har hovedleverandøren fem arbejdsdage til at sende 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 indsatsteamet en beregning af lønnen og sammenstiller den med den relevante overenskomst.

Mæglingsmøder og efterbetalinger

Når indsatsteamet konstaterer en overtrædelse, indkaldes hovedleverandør og eventuelt berørte underleverandører til et mæglingsmøde, så indsatsteamet sammen med virksomheden kan gennemgå dokumentation og beregninger, og leverandøren kan kommentere på sagen.

Herefter vil indsatsteamet indgå aftale 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.

Indsatsteamets arbejde er med til at sikre, at virksomhederne rent faktisk retter op på forholdene, så de forurettede medarbejdere får efterbetalt den løn, de har krav på. Indsatsteamet sikrer også, at virksomheden retter op på forholdene fremadrettet, så de medarbejdere, der fortsætter på Københavns Kommunes projekt, også har ordnede forhold efter endt kontrol.

I få tilfælde har det ikke været muligt at finde frem til medarbejderne. Her er vederlag svarende til efterbetalingskravet blevet tilbageholdt eller pengene er blevet indbetalt til Københavns Kommune for at sikre, at underbetaling og manglende kontakt til medarbejderne ikke kan betale sig for leverandørerne.

Når efterbetalingen er dokumenteret, afslutter indsatsteamet sagen.

Nøgletal

Der er stillet efterbetalingskrav for i alt 1.458.822 kr. i 2019. Den største enkeltsag var på 288.410 kr. og den største enkelte efterbetaling til en medarbejder var på 72.459 kr. Det svarer til niveauet i 2018 bortset fra en meget stor enkeltsag fra 2018 på 1,5 mio. kr.

4. ID-kort på udvalgte arbejdspladser

I 2019 startede indsatssteamet et pilotprojekt med ID-kort på udvalgte arbejdspladser, som skal give både hovedleverandører og indsatssteamet et bedre overblik over medarbejderne og underleverandører i alle led af leverandørkæden.

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 gennem de seneste to år erfaret, at risikoen for social dumping stiger jo længere ned i leverandørkæden, man kommer. Københavns Kommunes arbejdsklausul indeholder et kædeansvar, der forpligter hovedleverandøren til at sikre 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.

I 2019 er der indført elektronisk ID-kontrol på to udvalgte byggepladser. Der forventes opstart på yderligere to-tre pladser i løbet af første halvår af 2020. Alle virksomheder, der udfører arbejde på pladserne, skal registrere deres medarbejdere i systemet, for at de kan få udleveret et ID-kort af byggeledelsen, når de ankommer på pladsen. Det bliver samtidig registreret, hvor i leverandørkæden den pågældende virksomhed befinder sig.

Medarbejderne skal tjekke ind og ud af pladsen ved at holde deres ID-kort op til en kortlæser. Informationerne lagres elektronisk i et softwaresystem, hvor hovedleverandøren og Københavns Kommune har overblik over, hvem der befinder sig på pladsen, hvor mange led der er i leverandørkæden, samt en række andre informationer bl.a. om medarbejderne er faglærte, ufaglærte eller lærlinge, og hvilken type arbejde de udfører. Det er kun Københavns Kommune, der har adgang til information om tidspunkter for ind- og udtjekning.

Målet med projektet er at afdække, om ID-kort er et effektivt værn mod social dumping. Desuden skal der findes en god model for ID-kort på alle kommunens byggepladser, der giver overblik over, hvem der udfører arbejde på kontrakterne, og som samtidig er praktisk anvendelig for leverandørerne.

Derudover er målsætningen, at registreringen af medarbejdere og virksomheder skal give indsatssteamet mulighed for at gennemføre målrettede kontroller af arbejdsklausulen.

Indsatssteamet gennemfører løbende tjek af compliance på pladserne og er i dialog med virksomhederne for at finde praktiske løsninger og undgå unødvendige flaskehalse. Projektet afsluttes ved årets udgang i 2020 med en evaluering, hvorefter det skal besluttes politisk, hvorvidt ID-kortet skal udbredes til en generel ordning på kommunens byggepladser.

5. Markante sager fra 2019

2019 har igen været et begivenhedsrigt år for indsatssteamet. Særligt fem sager har været væsentlige for indsatsen mod social dumping.

Udstationerede tømrere med 60 timers arbejdsuger snydt for løn og diæter

Et anonymt tip om løndumping fra fagforeningen sendte indsatssteamet i retning af et københavnsk skolebyggeri. Her mødte de to litauiske medarbejdere, der udførte tømrerarbejde på skolen. Ved nærmere interviews fortalte medarbejderne, at de arbejdede 10 timer om dagen seks dage om ugen.

Medarbejderne var ansat af en litauisk virksomhed og dermed berettiget til kost og logi, men havde ikke fået penge til kost og vidste ikke, at de havde ret til det.

Indsatssteamet foretog herefter dokumentkontrol på i alt tre litauiske medarbejdere, der viste, at de alle havde fået for lav timeløn. Medarbejderne oplyste lange arbejdsdage, men virksomheden afviste, at det skulle være tilfældet.

Når de lange arbejdsdage blev lagt til grund, var der tale om en underbetaling pr. medarbejder på mellem 40.448,52 kr. og 42.189,65 kr. Sagen er stadig under behandling og teamet afventer adgang til at interviewe medarbejderne for at afdekke den reelle arbejdstid.

Systematisk underbetaling i private daginstitutioner

Indsatssteamet besøgte i 2019 to private københavnske daginstitutioner. Efter interviews med en række medarbejdere vurderede indsatssteamet, at der var grund til at foretage en fuld dokumentkontrol.

I den ene af institutionerne var der meget stor udskiftning af medarbejderstaben i kontrolperioden på otte måneder. Hele 34 forskellige medarbejdere var tilknyttet institutionen, mange for en ganske kort periode. Årsagen var ifølge medarbejderne et meget dårligt arbejdsmiljø, ligesom der har været en anmeldelse af vold mod en medarbejder.

I perioden har der for de 32 kontroller, hvor der er fundet overtrædelser, været et efterbetalingskrav på 288.410 kr., svarende til, at medarbejderne manglede 22 procent af deres løn. Det lykkedes indsatssteamet at sikre fuld efterbetaling til medarbejderne. Herefter har teamet fulgt op ad flere omgange for at sikre, at medarbejderne fremadrettet får den korrekte løn.

Malere fik ny arbejdsgiver og ordnede forhold

På baggrund af et internt tip fra Københavns Ejendomme og Indkøb i sommeren 2019 tog indsatssteamet på screeningsbesøg ved en renovering af omklædningsfaciliteter i et idrætsanlæg. Her mødte de tre malere. De snakkede primært polsk, men kunne dog forklare, at de arbejdede for en virksomhed ejet af en polsk statsborger. Virksomheden var dansk indregistreret og stod for medarbejdernes bolig.

Til gengæld betalte medarbejderne halvdelen af deres løn i husleje. Medarbejderne forklarede også, at de fik samme løn, uanset hvornår og hvor meget de arbejdede, og at de havde weekendarbejde.

Inden indsatssteamet nåede at anmode om dokumentation, blev der fremsendt ansættelsesbeviser på medarbejderne. Her fremgik det dog, at medarbejderne pludselig var ansat i en anden virksomhed end den, medarbejderne selv havde oplyst. Dette resulterede i, at indsatssteamet endnu engang tog på besøg på pladsen, hvor medarbejderne nu havde en ny forklaring om løn- og ansættelsesvilkår. De oplyste, at de efter det første screeningsbesøg i stedet var blevet ansat i virksomheden, der havde hyret den virksomhed der fremgik på de oprindelige ansættelsesbeviser. De fortalte også om en ny løn på næsten det dobbelte af den oprindelige løn og intet weekendarbejde.

Indsatssteamet indkaldte til mæglingsmøde, hvor det kom frem, at virksomheden, de nu var ansat i, på baggrund af kontrolbesøget, havde fundet ud af, at medarbejdernes forhold ikke var i orden. De havde derfor skyndt sig at ansætte medarbejderne i egen virksomhed under mere ordnede forhold.

Indsatssteamets kontrol førte således til, at medarbejdernes vilkår blev sikret, før underbetalingen nåede at finde sted.

Grov underbetaling af unge løsarbejdere i flyttebranchen

Indsatssteamet kontrollerede i foråret løn og arbejdsforholdene for syv unge løsarbejdere beskæftiget på en stor flytteopgave for kommunen. Det viste sig, at alle medarbejderne fik en flad timeløn på mellem 130 -140 kr. pr. time. På trods af meget lange arbejdsdage samt arbejde på søn- og helligdage, fik medarbejderne hverken overtid- eller søn- og helligdagstillæg, ligesom ingen af dem fik pension, feriefridage og andre obligatoriske tillæg.

Indsatssteamet konstaterede efter en langvarig og udfordrende sagsbehandling med flere mæglingsforsøg overfor leverandøren, at der var tale om en grov underbetaling på mellem 61,62 kr. og 99,92 kr. for lidt i timen. På den baggrund blev kontrollen udvidet til at omfatte samtlige 48 medarbejdere, der havde udført arbejde på opgaven.

Den samlede opgørelse viste, at medarbejderne var blevet underbetalt med mellem 19 og 54 procent. I alt fik 48 løsarbejdere efterbetalt en kvart mio. kr. i løn.

Forsvundne medarbejdere kontaktede indsatssteamet

På baggrund af et tip omkring arbejdsmiljø i Kødbyen fra projektlederen i Københavns Ejendomme og Indkøb, tog indsatssteamet på kontrolbesøg, hvor de mødte en større gruppe polske nedrivere. Virksomheden havde sørget for indkvartering til dem, og de blev kørt på arbejde og tilbage igen af chefen. De vidste derfor ikke på forhånd, hvor længe de skulle arbejde

hver dag eller hvor mange dage om ugen. Samtidig blev der konstateret væsentlige overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne for det udførte arbejde.

Indsatssteamet anmodede straks om løndokumentation på medarbejderne. Men nu kunne virksomheden ikke finde medarbejderne og oplyste, at de kun havde arbejdet tre timer på det tidspunkt, hvor indsatssteamet tilfældigvis kom forbi. De var efterfølgende blevet fyret for "dovenskab", og virksomheden kunne ikke lokalisere dem.

Medarbejderne kontaktede heldigvis indsatssteamets hotline, og fremviste timesedler for 14 dages arbejde for virksomheden.

På et efterfølgende mæglingsmøde kom det frem, at nogle af medarbejdernes kærester og svigermødre også havde arbejdet med at gøre rent på pladsen, uden formelle ansættelsesforhold. Herefter blev der varslet dagbod overfor virksomheden med krav om at fremvise en fyldestgørende liste over medarbejdere på pladsen.

På den baggrund lykkedes det til sidst indsatssteamet at få dokumentation, der gjorde det muligt at opgøre efterbetalingskravet for ni medarbejdere, som endte på i alt 25.836 kr. i gennemsnit svarende til en underbetaling på 43 procent. Dagboden blev endeligt opgjort til 163.999,60 kr., og beløbet blev modregnet i vederlaget til leverandøren.

"48 løsarbejdere efterbetalt en kvart mio. kr. i løn.

6. Tal og statistik for 2019

Overblik over årets sager og brancher, hvor der er en særlig risiko for social dumping.

Kontroltyper

Overordnet set foretager indsatsteamet tre typer kontroller:

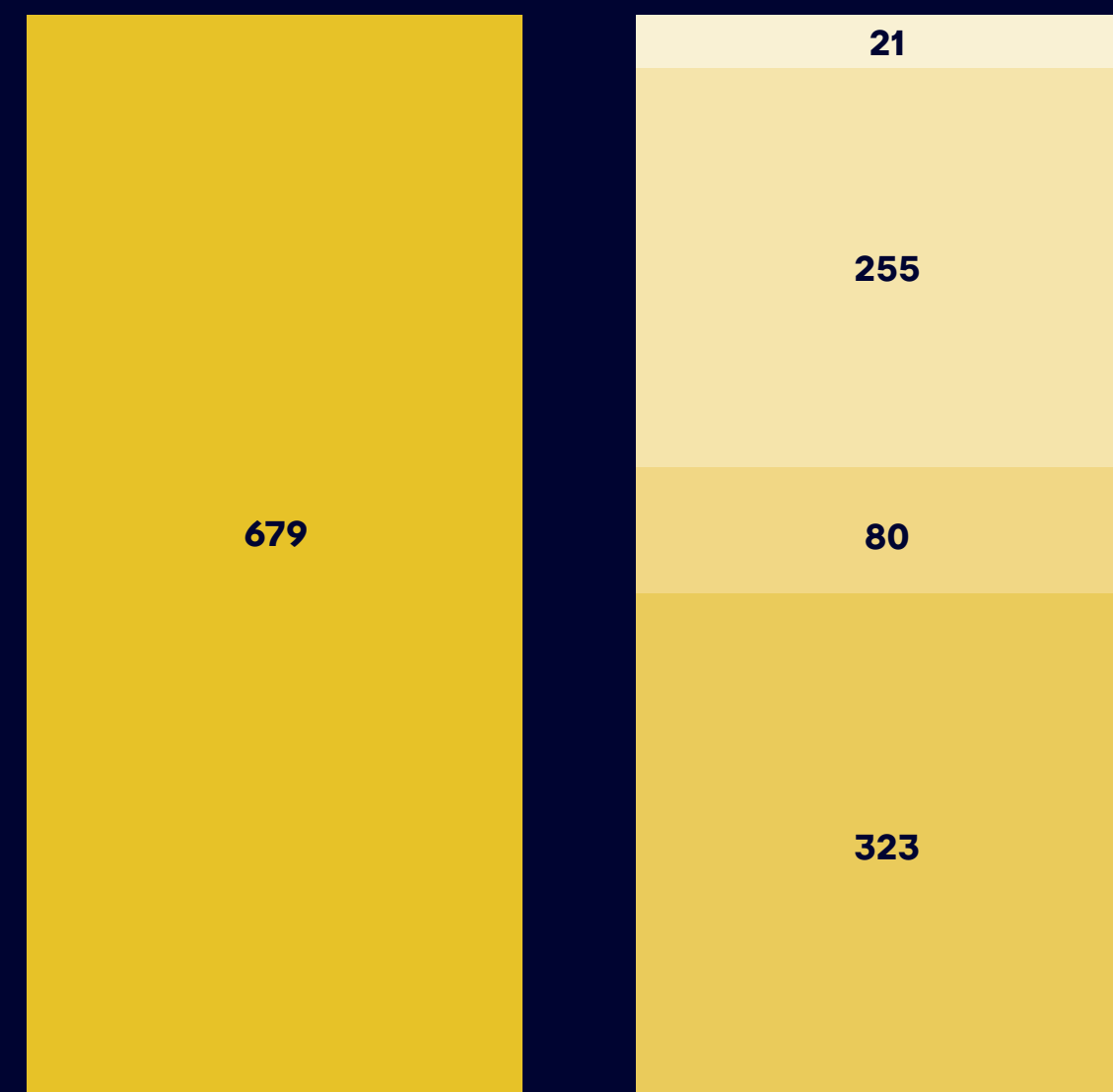
Ved *screeningsbesøg* udfører teamet en risikovurdering på baggrund af fysisk tilstedeværelse. De taler med ledelse og medarbejdere for at danne sig et overblik over arbejdspladser, og dem, der udfører arbejdet. Teamet interviewer udvalgte medarbejdere, hvilket efterfølgende kan bruges til at sammenligne med dokumentation i en efterfølgende dokumentkontrol. *1 kontrol = 1 besøg.*

Ved *dokumentkontroller* fremlægger leverandøren dokumentation for løn- og ansættelsesforhold for udvalgte medarbejdere. Teamet anmoder hovedleverandøren om de relevante dokumenter for medarbejderne. På baggrund af dokumentkontroller kan der stilles krav om efterbetaling til medarbejderne, hvis der er konstateret overtrædelse. *1 kontrol = dokumentkontrol af én medarbejder.*

Rekognoscering er fysiske kontroller, hvor teamet samler information om igangværende kontrakter og undersøger status på byggeprojekter. Med et voksende kendskab til leverandører kan teamet ofte rekognoscere en byggeplads efter faggrupper eller bestemte underleverandører. *1 kontrol = en runde på flere kontrakter.*

Antal kontroller fordelt på kontroltyper i 2019

- Samlede kontroller i 2019
- Dokumentkontrol
- Rekognoscering
- Screeningsbesøg
- Uddannelsesscreening



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

Materielle overtrædelser

I 2019 har indsatssteamet fundet underbetaling hos 70 procent af alle de medarbejdere, hvor der er foretaget en vurdering af, hvorvidt arbejdsklausulen er overholdt.

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

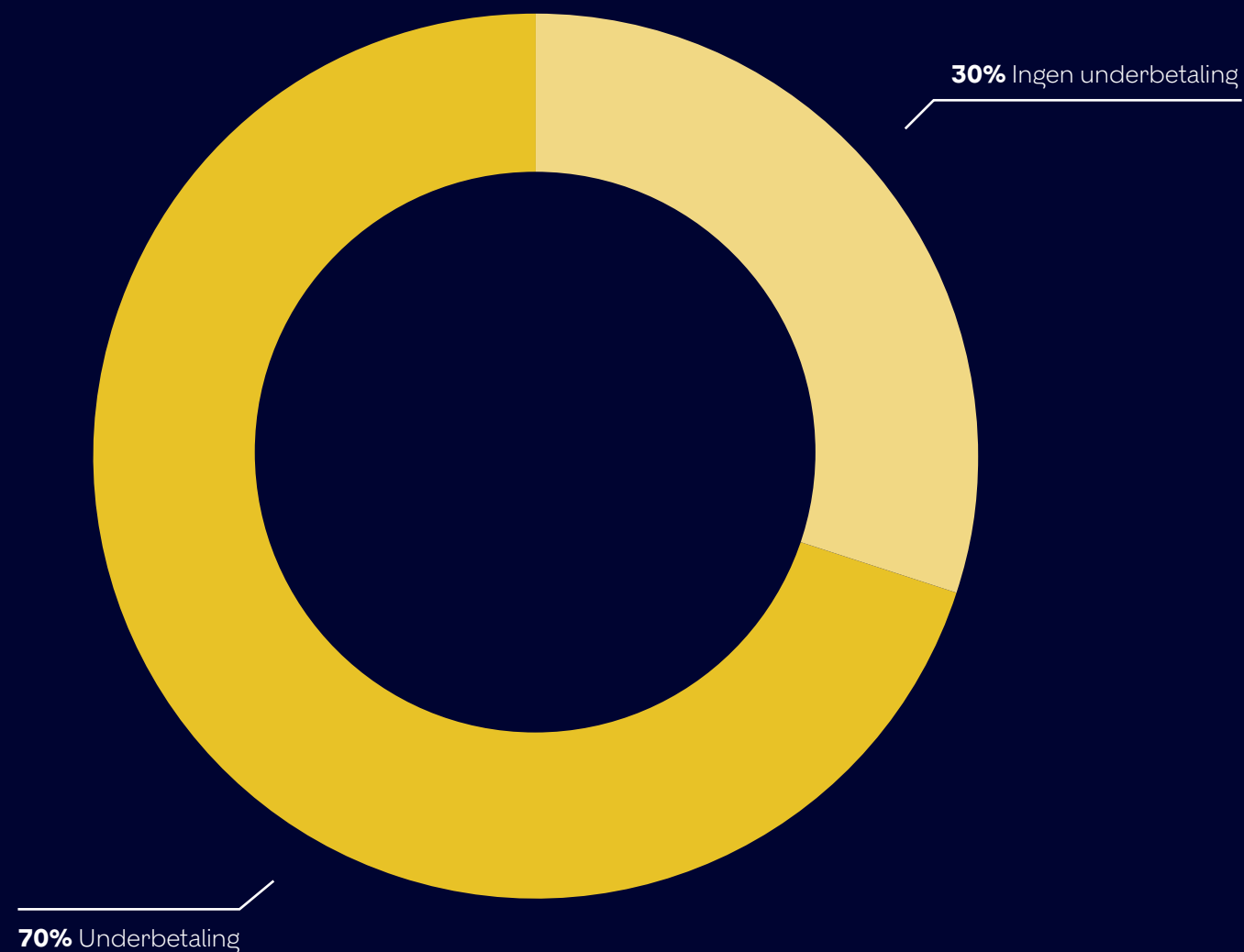
- Der er sket en *materiel overtrædelse* af arbejdsklausulen, når en medarbejder er blevet underbetalt.
- Der er sket en *formel overtrædelse*, når en leverandør ikke fremsender den påkrævede dokumentation rettidigt – det vil sige typisk inden for fem dage efter, at indsatssteamet har bedt om dokumentationen.

Der er i alt foretaget 323 dokumentkontroller, og heraf er der i 11 sager endnu ikke foretaget en vurdering af, om der er overtrædelser.

Ud af de 312 beregnede sager er der konstateret overtrædelser i 219 tilfælde, svarende til 70 procent.

I 30 procent af de beregnede sager er der ikke fundet en overtrædelse af arbejdsklausulen.

På aftaleniveau, som kan dække over dårlige løn- og arbejdsforhold for en eller flere medarbejdere og underleverandører tilknyttet samme leverandørkontrakt, er overtrædelsesprocenten helt oppe på 75 procent.

Andel overtrædelser i beregnede dokumentkontroller

Screeningsbesøg, hotline og interne tip

I 2019 har omtrent hvert fjerde screeningsbesøg givet anledning til yderligere kontrol. Selvom de fleste screeningsbesøg ikke fører til en dokumentkontrol, kan erfaringerne fra besøget alligevel ofte bruges på et senere tidspunkt.

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, der udføres for Københavns Kommune. Hotlinen er altid åben, og indsats-teamet rykker ud med kort varsel. Alle henvendelser bliver undersøgt og fulgt til dørs.

I 2019 har hotlinen været flittigt brugt, og 27 henvendelser har ført til dokumentkontroller af løn for 95 medarbejdere. Når indsatsteamet får en henvendelse på hotlinen, vil teamet typisk tage på et screeningsbesøg på det projekt, som anmeldelsen handler om. Hvis teamet vurderer, at der er risiko for social dumping, vil de gå videre til en egentlig dokumentkontrol. I 2019 har disse screeningsbesøg således ført til 95 dokumentkontroller, hvor der er fundet underbetaling i 72 af kontrollerne. Indsatsteamet har på den måde sikret en samlet efterbetaling på 650.625 kr. på baggrund af hotline-henvendelserne.

Indsatsteamet har også en side på kommunens intranet, hvor medarbejdere i hele kommunen kan læse om indsatsen og blandt andet finde vejledning til de forskellige klausuler. Derudover har indsatsteamet en rådgivningslinje, hvor medarbejdere kan få vejledning eller tippe indsatsteamet om mulige overtrædelser af arbejdsklausulen. Syv interne tips fra medarbejdere i

Københavns Kommune har i 2019 ført til 16 dokumentkontroller, hvor der er fundet overtrædelser af arbejdsklausulen, hvor der er fundet overtrædelser i de 12.

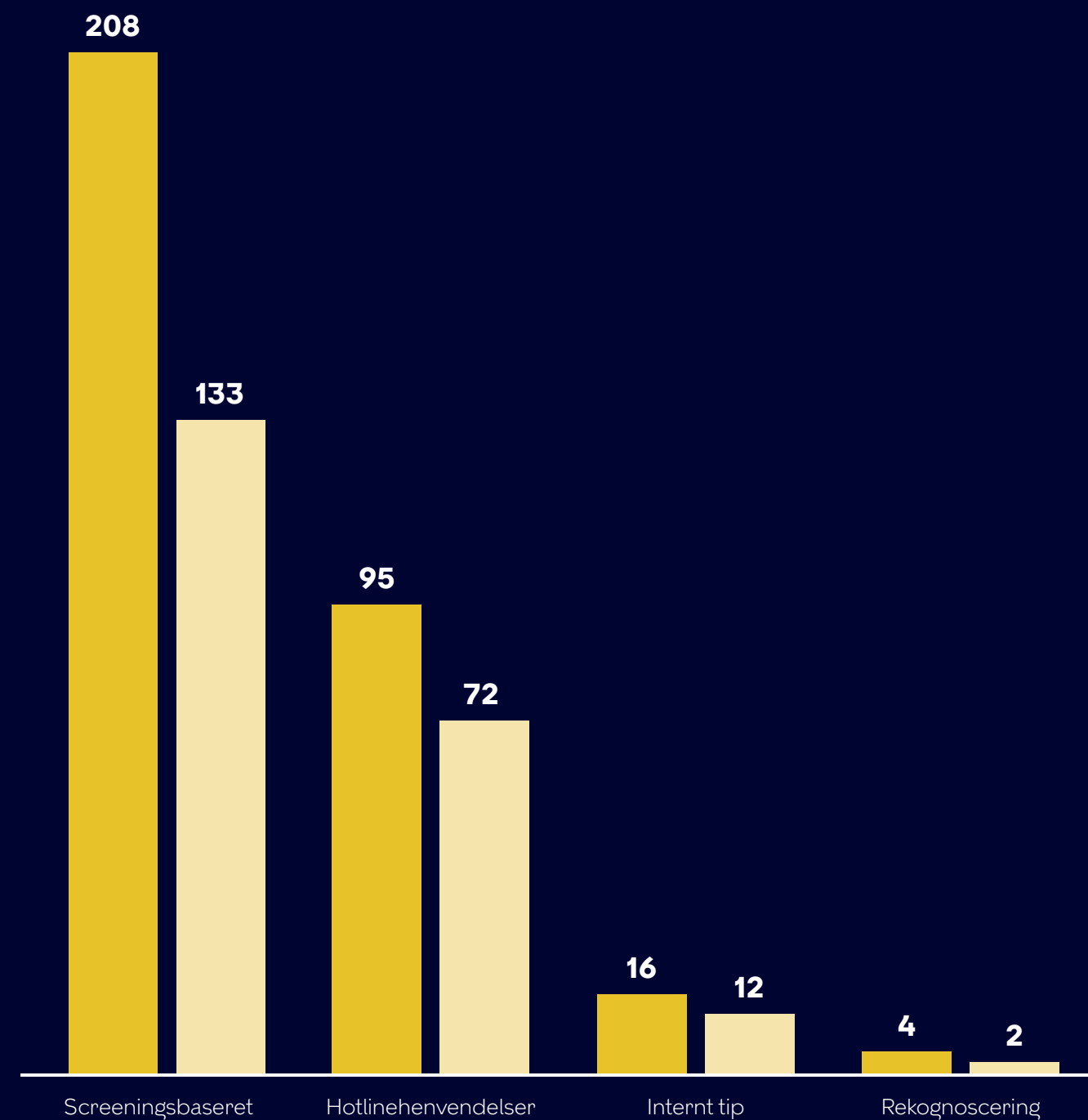
Tallene viser, at både hotline-henvendelser og interne tips er rigtig brugbare for indsatsteamet. De kommer ofte fra personer eller organisationer, der har kendskab til den konkrete sag, og derfor er henvendelserne meget målrettede. Hvor der bliver fundet overtrædelser i 70 procent af alle dokumentkontroller, har indsatsteamet fundet overtrædelser i 76 procent af de kontroller, der er startet med en hotline-henvendelse og i 75 procent af de kontroller, der er startet med et internt tip.

Men henvendelserne har også en anden værdi. De giver indsatsteamet større indsigt i særlige branche- virksomheds- og ansættelsesforhold og hjælper med at forbedre den risikovurdering, der ligger til grund for kontrolindsatsen.

Baggrund for kontroller

■ Dokumentkontroller

■ Overtrædelser



Størrelse på overtrædelserne

I 2019 udførte indsatssteamet 679 kontroller. Heraf var der 255 screeningsbesøg og 323 dokumentkontroller, 80 rekognosceringer og 21 screeninger af uddannelsesklausulen. Sagerne er meget forskellige, og størrelsen på overtrædelserne spænder fra ganske små beløb til mange tusinde kroner. I 10 sager har overtrædelserne haft anden karakter end underbetaling, eksempelvis manglende arbejdsskadeforsikring.

I nogle sager har medarbejderne fået nogle få kroner for lidt i timen, men over lang tids arbejde. Der kan her være tale om en 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 2019 også været et antal 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 størstedelen 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 minimumssatsen er overtrædelser af arbejdsklausulen og bliver fulgt til dørs af indsatssteamet.

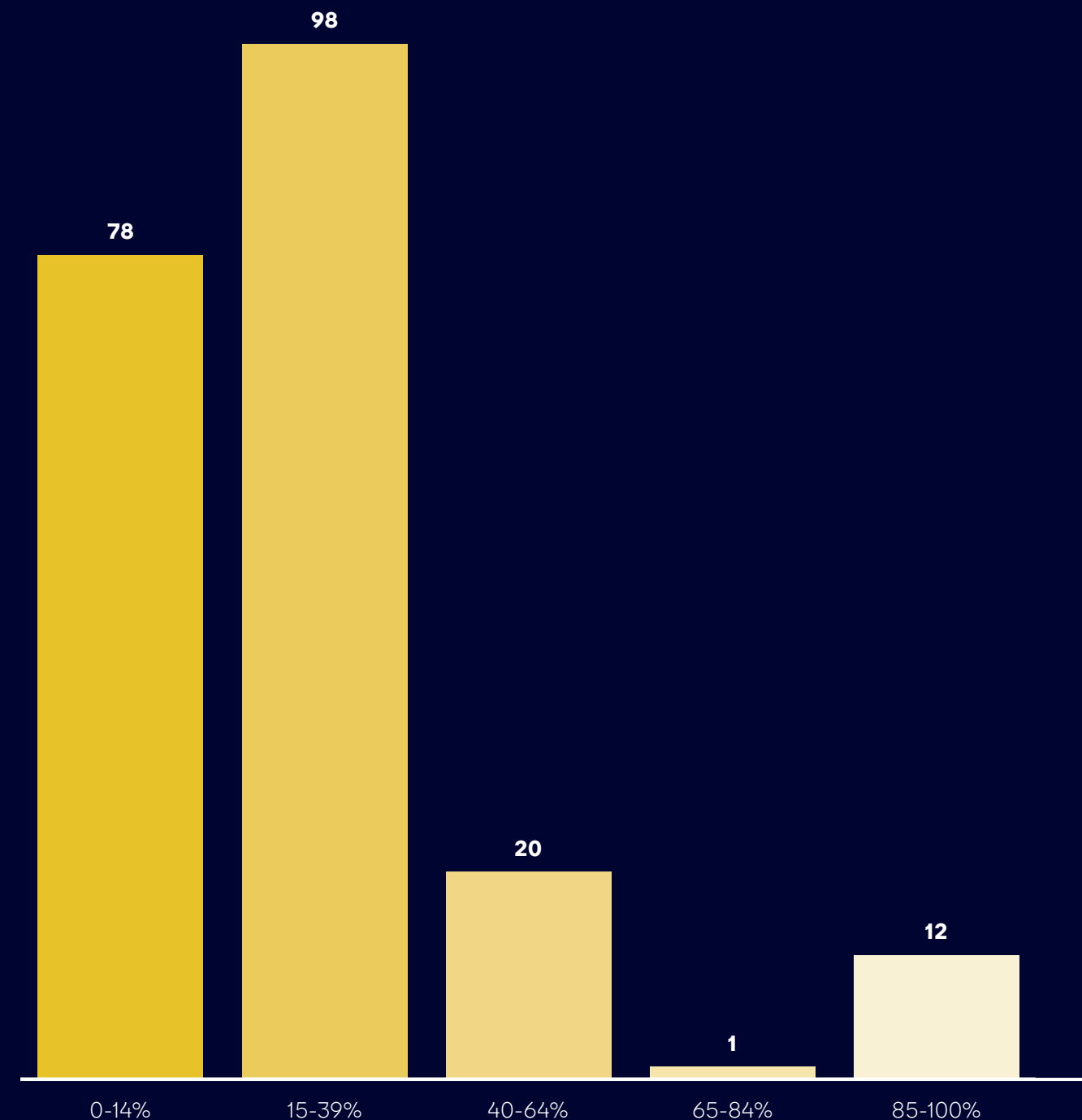
Underbetaling pr. time i 2019

I 78 af de konstaterede overtrædelser af arbejdsklausulen, har underbetalingen udgjort under 15 procent af den løn, som medarbejderne havde krav på efter overenskomsten. Selvom en underbetaling i det tilfælde kan fremstå som mindre væsentlig, kan det dog have stor effekt på lang sigt. Når indsatssteamet eksempelvis sikrer en murer fem procent mere i løn, svarer det til 9,85 kr. mere i timen. Set over et år beløber underbetalingen sig til over 16.000 kr. Derfor kan selv mindre lønreguleringer have stor betydning for den enkelte medarbejder.

I den anden ende af skalaen er der 12 sager med en overtrædelsesprocent på over 85. Tallene dækker bl.a. over sager, hvor ofte udenlandske medarbejdere er blevet groft underbetalt og snydt for den overtidsbetaling, kost og logi, som de havde ret til.

Endeligt er det bemærkelsesværdigt, at knap halvdelen af sagerne vedrører en betydelig underbetaling på mellem 15 og 39 procent af den overenskomstfastsatte løn.

Antal sager fordelt på procentvis underbetaling i 2019

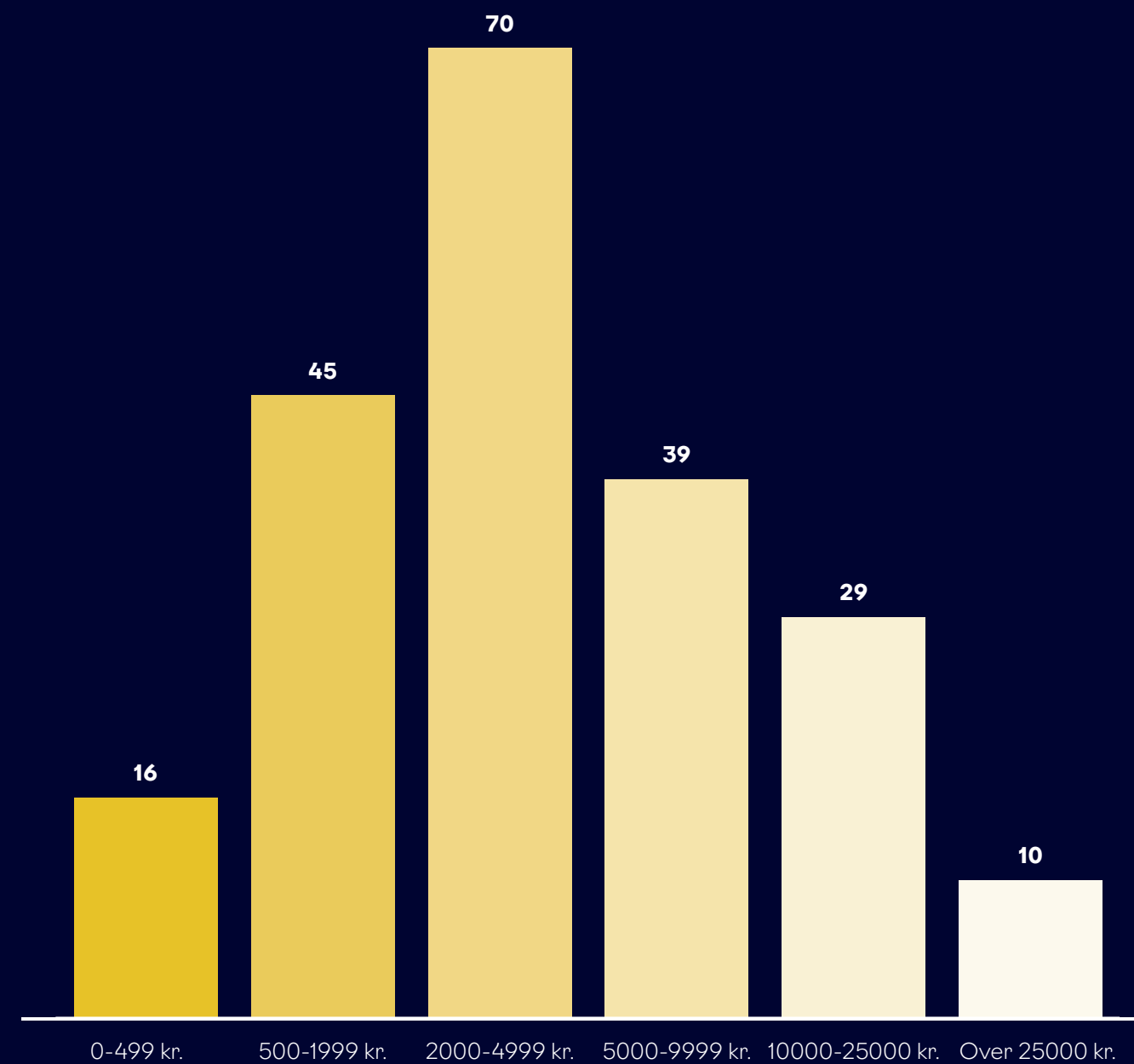


Efterbetalinger i 2019

I 16 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.

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

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

Antal sager fordelt på størrelsen af underbetaling 2019

Kontroller fordelt på brancher

Bygge- og anlægsområdet udgør en markant del af de kontroller, som indsatssteamet har udført i 2019 – både screeningsbesøg og dokumentkontroller. Dette skyldes dels, at Københavns Kommune har mange og store bygge- og anlægsprojekter, og dels at det er et område, hvor risikoen for social dumping generelt vurderes at være høj, og som derfor også prioriteres. Indsatssteamet har desuden erfaret, at det i høj grad er på de store byggepladser, at fysisk tilstedeværelse har en effekt. Der er i bygge- og anlægsbranchen fundet overtrædelser i 96 dokumentkontroller ud af de 169 færdigberegne kontroller i 2019. Det svarer til 57 procent af de kontrollerede medarbejdere. Det er lidt lavere end i 2018, hvor tallet for bygge- og anlægsbranchen var 62 procent.

En forklaring på det lavere tal kan være den præventive effekt af teamets arbejde. Men en anden forklaring er, at anlægsloftet har betydet færre byggeprojekter end sidste år. Konsekvensen har været, at hovedleverandørerne i højere grad end tidligere kan klare opgaverne med egne folk eller

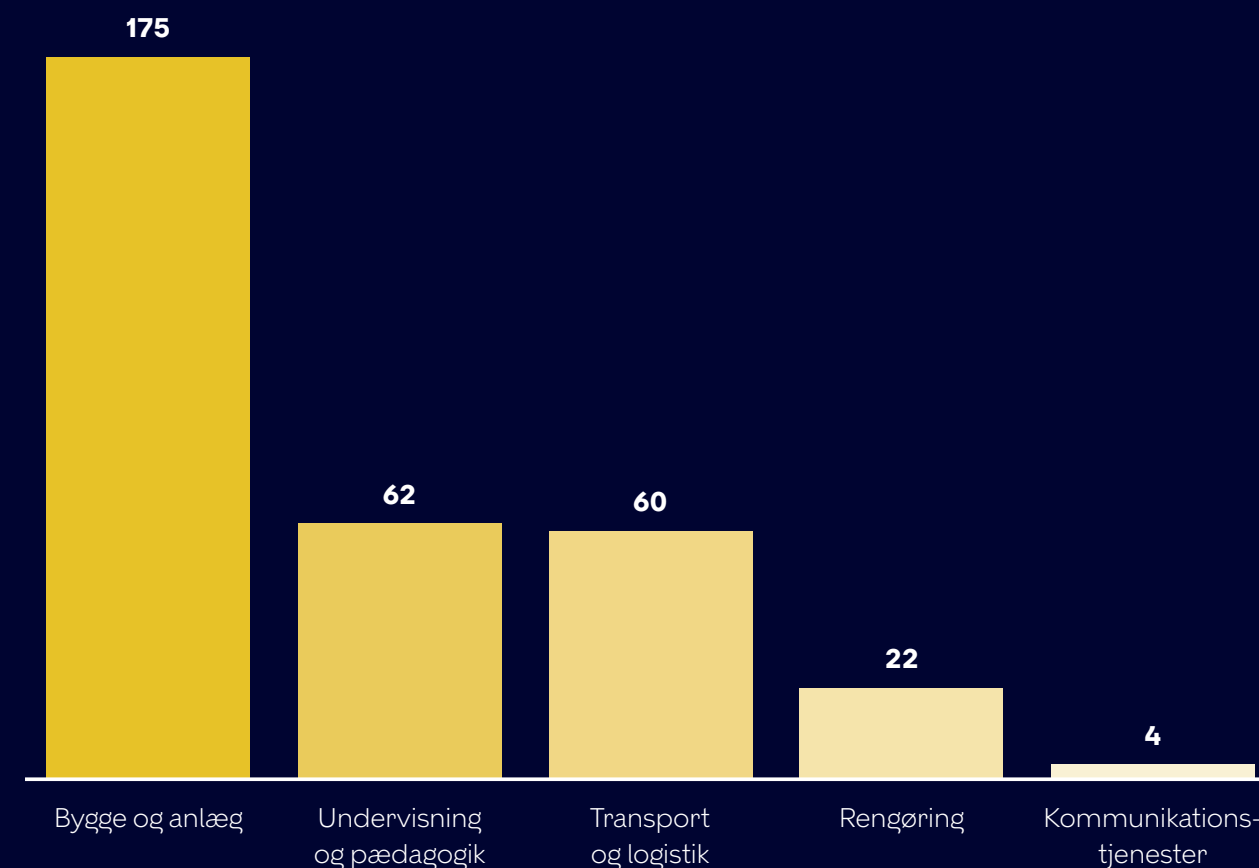
få underleverandører. Disse er på pladsen i længere tid og bliver dermed bekendt med indsatssteamet og kravene i arbejdsklausulen.

Der er fundet overtrædelser i 59 % af rengøringskontrollerne. I 2019 har disse kontroller hovedsageligt dækket over tjenesteydelseskontrakter på rengøring af kommunens adresser. Der er således fundet 13 overtrædelser på rengøringsområdet, hvoraf kun fire har drejet sig om slutrengøring på byggerpladser, mens resten har været arbejde udført på rengøringskontrakter.

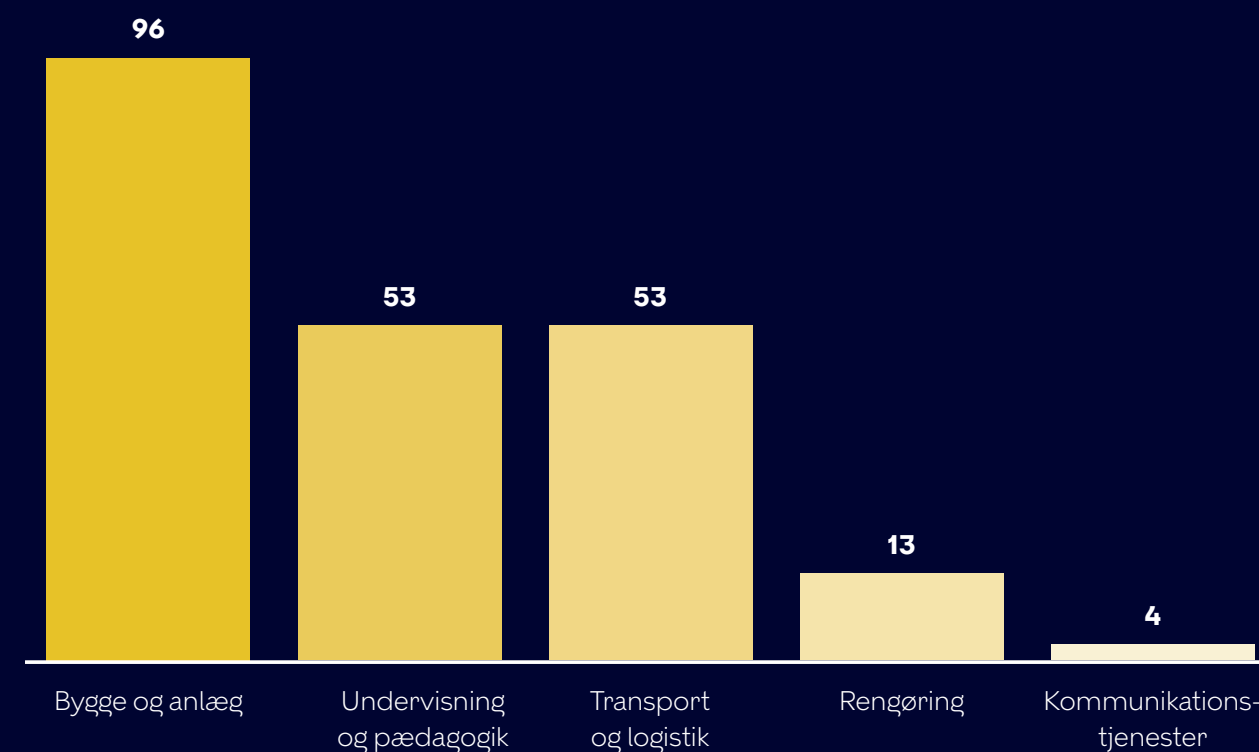
Den branche, hvor der er lavet næstflest kontroller er undervisning og pædagogik. Området dækker hovedsageligt kontroller af private daginstitutioner.

Transport- og logistikbranchen tegner sig ligeledes for et stort antal sager.

Antal dokumentkontroller fordelt på branche i 2019



Antal overtrædelser fordelt på branche i 2019



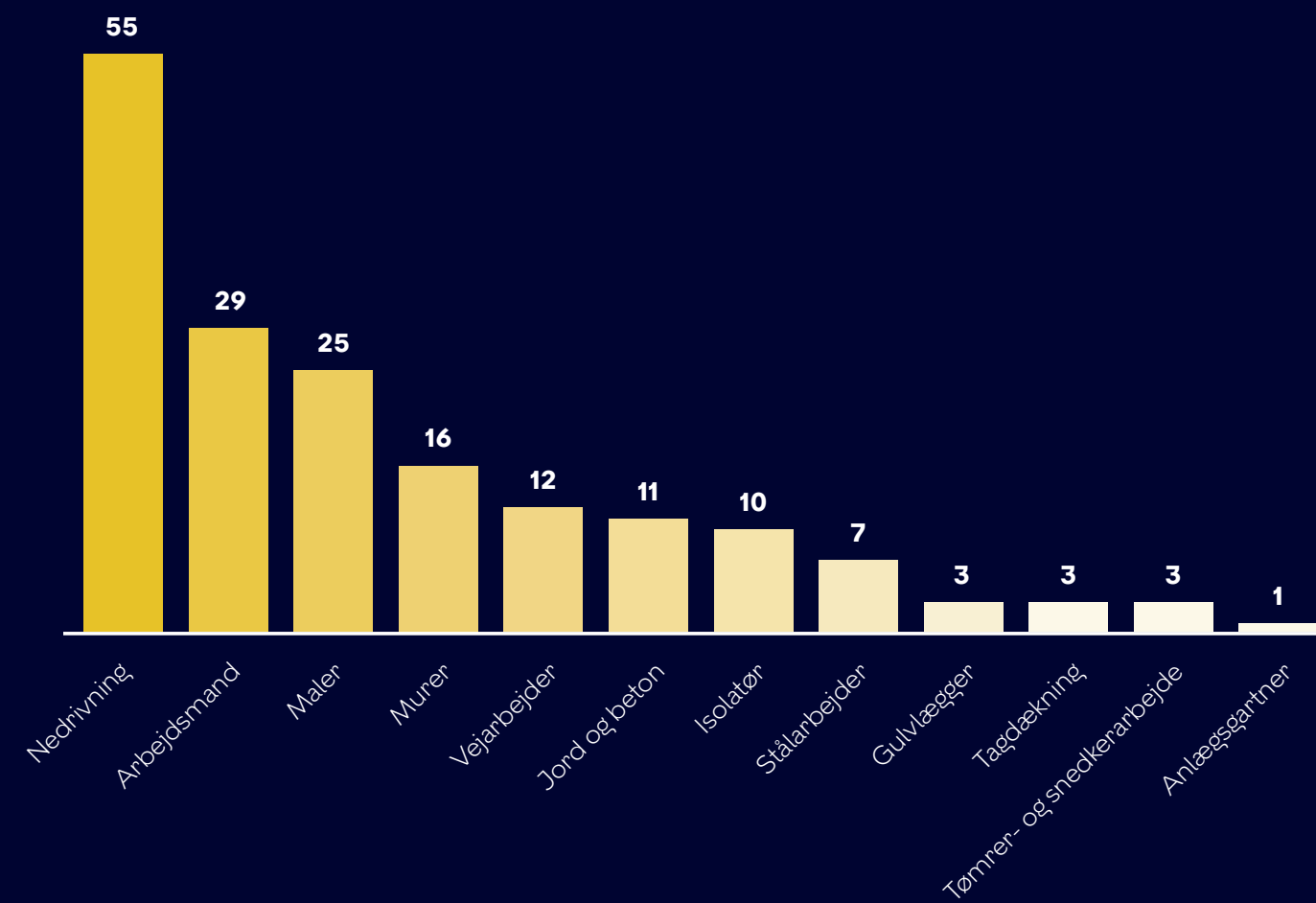
Dokumentkontroller fordelt på underbrancher indenfor bygge og anlæg

Der er udført 175 dokumentkontroller indenfor bygge- og anlægsområdet. De kan inddeles i underbrancher efter det arbejde, der er udført. De inddeles efter arbejdets art og ikke efter medarbejdernes uddannelsesbaggrund, da der ses eksempler på ufaglærte medarbejdere, der fx udfører murer- og tømrerarbejde.

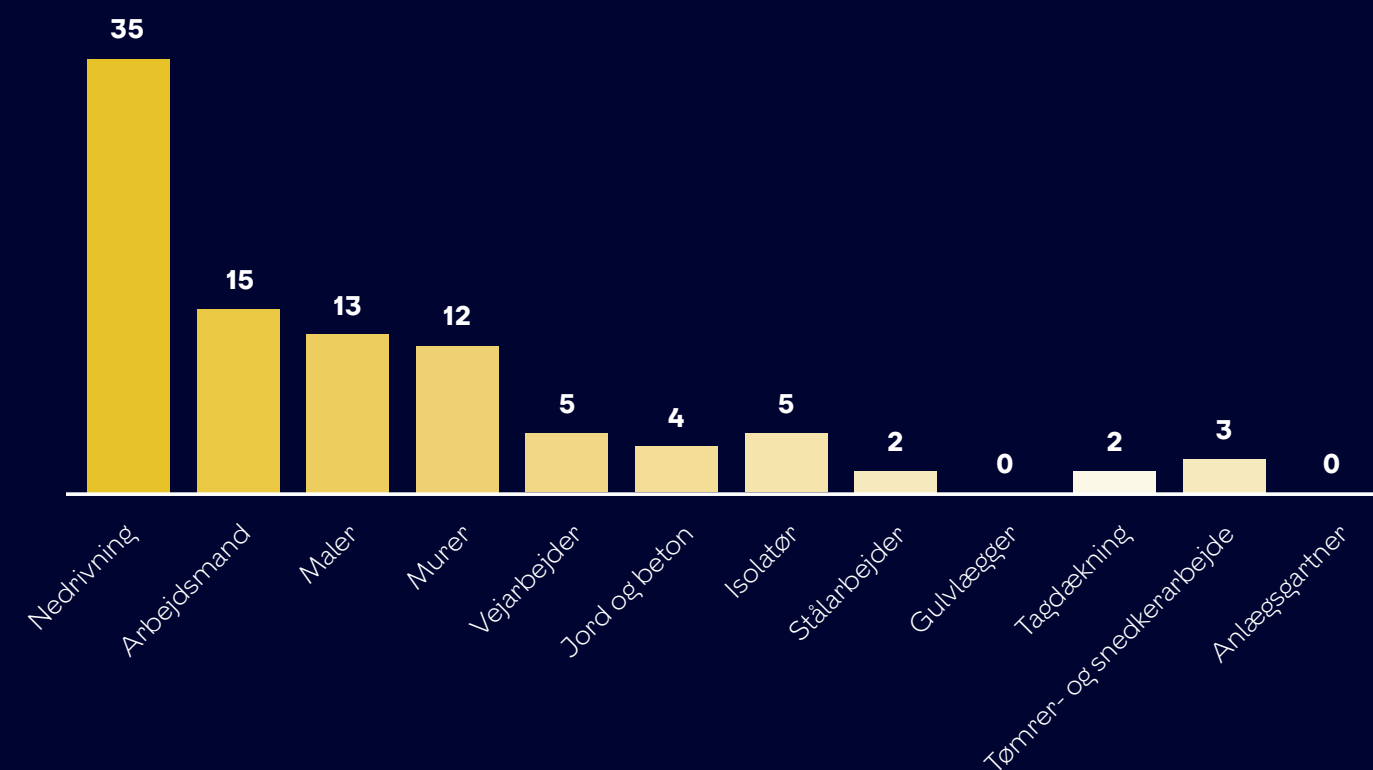
Af sagerne fra 2019 indenfor bygge- og anlæg fremgår det, at "nedrivningsarbejdere" og "arbejdsmand" er de to underbrancher, hvor der findes flest tilfælde af social dumping. "Arbejdsmand" er en stillingsbetegnelse, der dækker over forefaldende arbejde, der ikke kræver særlig uddannelsesbaggrund.

Et andet interessant tal findes for murerne. Her er der kun udtaget 16 til dokumentkontrol, men der er fundet overtrædelser i hele 12 af sagerne. Mange af disse har drejet sig om udenlandske medarbejdere.

Antal dokumentkontroller fordelt på underbrancher indenfor bygge og anlæg



Antal overtrædelser fordelt på underbrancher indenfor bygge og anlæg

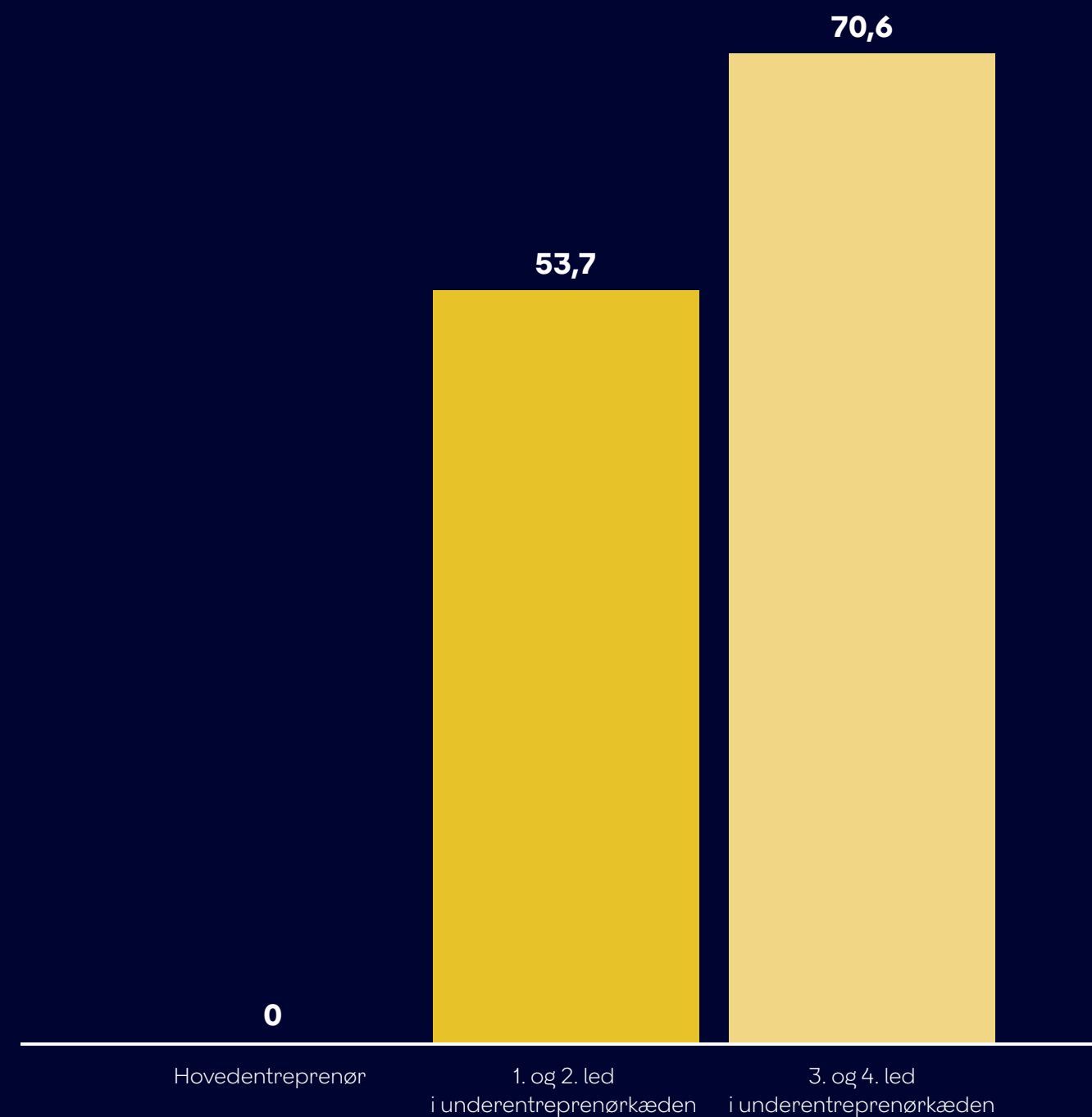


Flest overtrædelser hos underleverandører

I 2019 er kontrollerne på bygge- og anlægsområdet hovedsageligt foretaget hos underleverandører. Indsatsteamet har valgt at målrette kontrolindsatsen ved at fokusere på underleverandørerne, da risikoen for overtrædelser hos hovedleverandørerne vurderes at være meget lav. Vurderingen er foretaget på baggrund af tidligere års kontroller samt insatsteamets screeningsbesøg i 2019, hvor insatsteamet kun i et enkelt tilfælde har fundet grund til at anmode om en mandskabsliste hos en hovedleverandør. Kontrollen blev afsluttet, da der ikke blev vurderet en risiko for underbetaling.

Overtrædelserne hos underleverandørerne i 2019 viser desuden en tendens, som også kunne konstateres i 2018, nemlig at flere led i leverandørkæden øger risikoen for social dumping. Der er foretaget flest kontroller af de første led i kæden, da der her er rigtig mange leverandører, men jo længere ned i kæden man kommer, jo større er overtrædelsesprocenten for de dokumentkontroller, der er foretaget.

Således er der foretaget 134 kontroller af første og andet led i leverandørkæden. Her var overtrædelsesprocenten 54 procent. Til sammenligning er der foretaget 35 kontroller i tredje og fjerde led af leverandørkæden. Her er overtrædelsesprocenten helt oppe på 71 procent.

Overtrædelsesprocent fordelt på led i leverandørkæden på bygge- og anlægsområdet

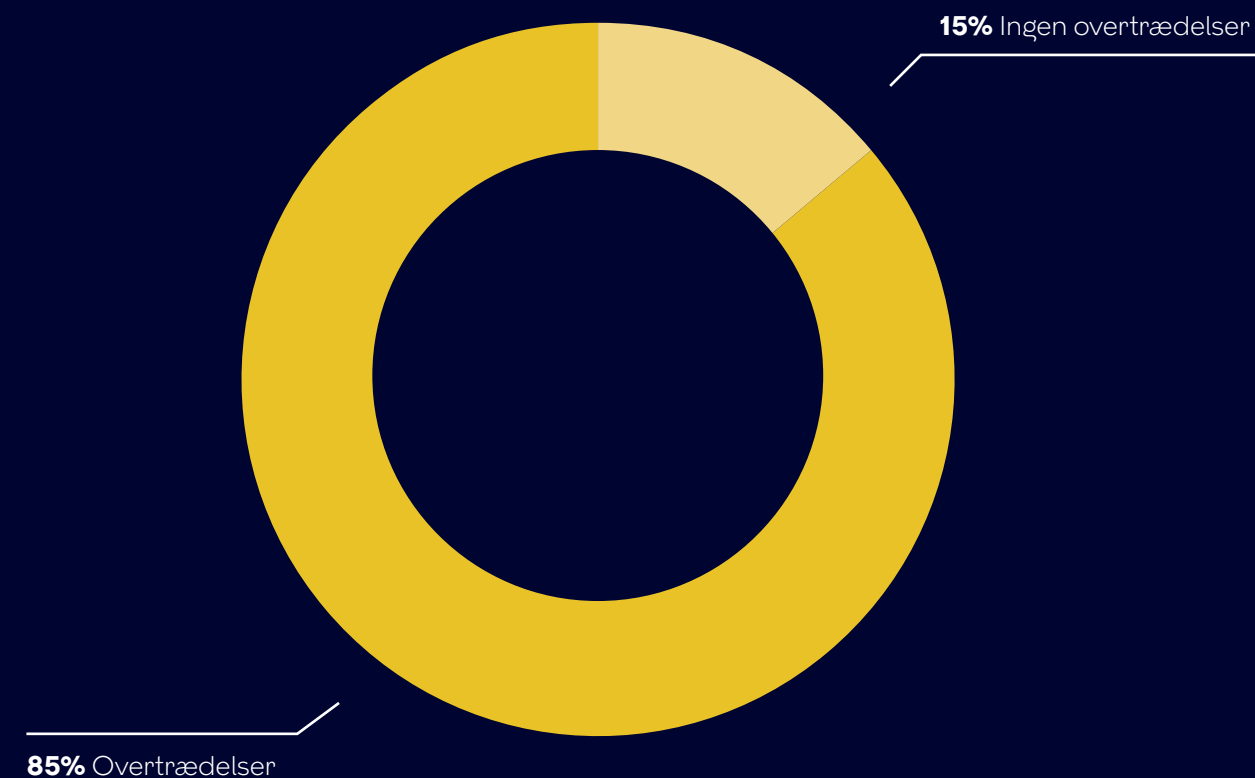
Fokus på nye brancher i 2019

I det forgangne år har indsatssteamet sat fokus på to nye områder, nemlig transport- og logistikområdet og undervisning og pædagogik. Der er foretaget 62 kontroller indenfor undervisning og pædagogik. Her relaterer de 58 af dem sig til private daginstitutioner, hvor indsatssteamet har tjekket både pædagoger, pædagogiske assistenter og medhjælpere. Den samlede overtrædelsesprocent for området er foreløbigt oppe på 85 procent. Der foregår dog fortsat drøftelser om beregningerne i sagerne, og den endelige overtrædelsesprocent kan vise sig at blive lidt lavere.

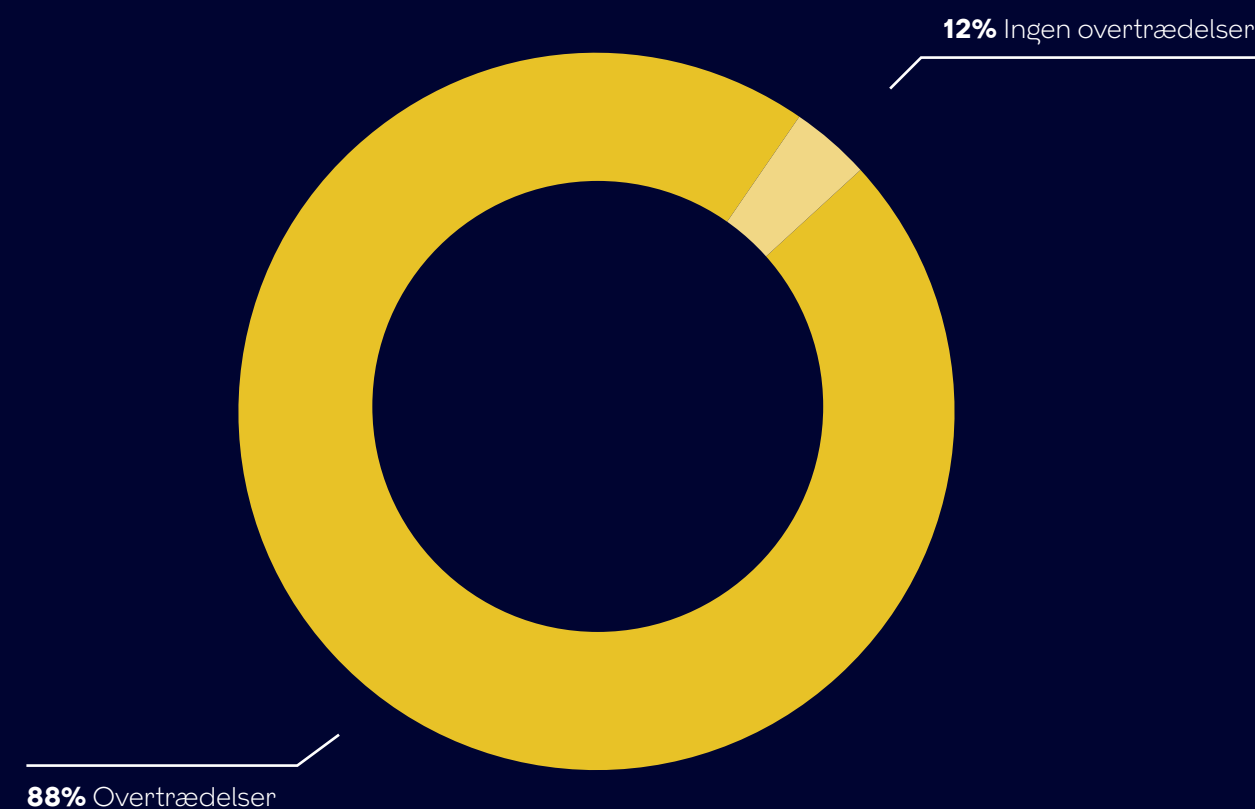
På grund af ændringer i Dagtilbudsloven fra 2018 har Københavns Kommune ikke mulighed for at stille krav til og kontrollere institutioner, der er godkendt før lovens ikrafttræden.

Transport- og logistikområdet dækker over flytninger foretaget mellem kommunens adresser. Her er der fundet overtrædelser hos både hoved- og underleverandører. Der er foretaget 60 dokumentkontroller og fundet overtrædelser i 53 af de beregnede sager. Der er således fundet underbetaling af hele 88 procent af medarbejderne. Der er samlet stillet efterbetalingskrav på ca. en kvart million kroner.

Antal af overtrædelser indenfor undervisning og pædagogik



Dokumentkontroller og overtrædelser på transport og logistik i 2019



7.

Uddannelsesklausul

Indsatsteamet har i 2019 kontrolleret, at leverandørerne lever op til kommunens krav om uddannelse af elever og lærlinge. Boden for ikke at beskæftige det krævede antal er 100.000 kr. pr. årsværk.

Københavns kommunes brug af Uddannelsesklausuler sikrer flere elev- og lærepladser på de københavnske byggepladser. I 2019 er der blevet stillet krav om 125,06 praktikårsværk på

byggeprojekter, der vil blive realiseret i de kommende år. I årene 2017-2019 er der gennemsnitligt stillet krav om 84,82 praktikårsværk årligt. Ved udbud af tjenesteydelser er omfanget af krævede praktikårsværk mere begrænset. Indsatsteamet vil derfor i 2020 have fokus på at udbrede brugen af uddannelsesklausuler til nye områder, herunder indkøb af IT-ydelser.

Faktaboks

Københavns Borgerrepræsentation har besluttet, at der på kommunens projekter, skal stilles krav om beskæftigelse af elever og lærlinge. Kravet skal stilles ved udbud af opgaver, der har et uddannelsespotentiale og er egnede til beskæftigelse af elever og lærlinge.

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

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

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

Screening og dialog

Når indsatsstemaet kontrollerer uddannelsesklausulen, foregår det i første omgang ved et fysisk screeningsbesøg på arbejdsstedet, hvor leverandøren bliver bedt om at redegøre for deres plan for afvikling af det krævede antal praktikårsværk og de foreløbigt præsterede lærlinge- og elevtimer på den enkelte opgave. De oplysninger bliver sammenholdt og risikovurderet ud fra teamets kendskab til projektet, hvor der løbende har været foretaget screeningsbesøg med fokus på arbejdsklausulen, og teamet har observeret tilstedeværelsen af lærlinge fra forskellige faggrupper. Efterfølgende kan leverandøren blive bedt om at eftersende relevant materiale til indsatssteamet.

På baggrund af det tilsendte materiale foretager teamet en risikovurdering. I sager med risiko for overtrædelse af klausulkravene indgår indsatssteamet i en dialog med leverandøren om, hvordan de kan sikre levering af det krævede antal praktikårsværk.

I sager med høj risiko for overtrædelse af uddannelsesklausulen anbefaler indsatssteamet den ansvarlige forvaltning, at der indkaldes til et mæglingssmøde med alle parter i sagen.

Indsatssteamet har i 2019 gennemført 21 screeningsbesøg hos kommunens leverandører. På de screenede projekter er der tilsammen stillet krav om 83,01 praktikårsværk. Det generelle billede har været, at de kontrollerede leverandører har haft styr på tingene og i vidt omfang har leveret det antal årsværk, de er forpligtet til ifølge deres kontrakt.

I fire tilfælde har indsatssteamet vurderet, at der har været høj risiko for, at de krævede praktikårsværk ikke vil blive realiseret inden kontraktudløb. Indsatssteamet følger op på alle risikosager med leverandører og fagforvaltninger.

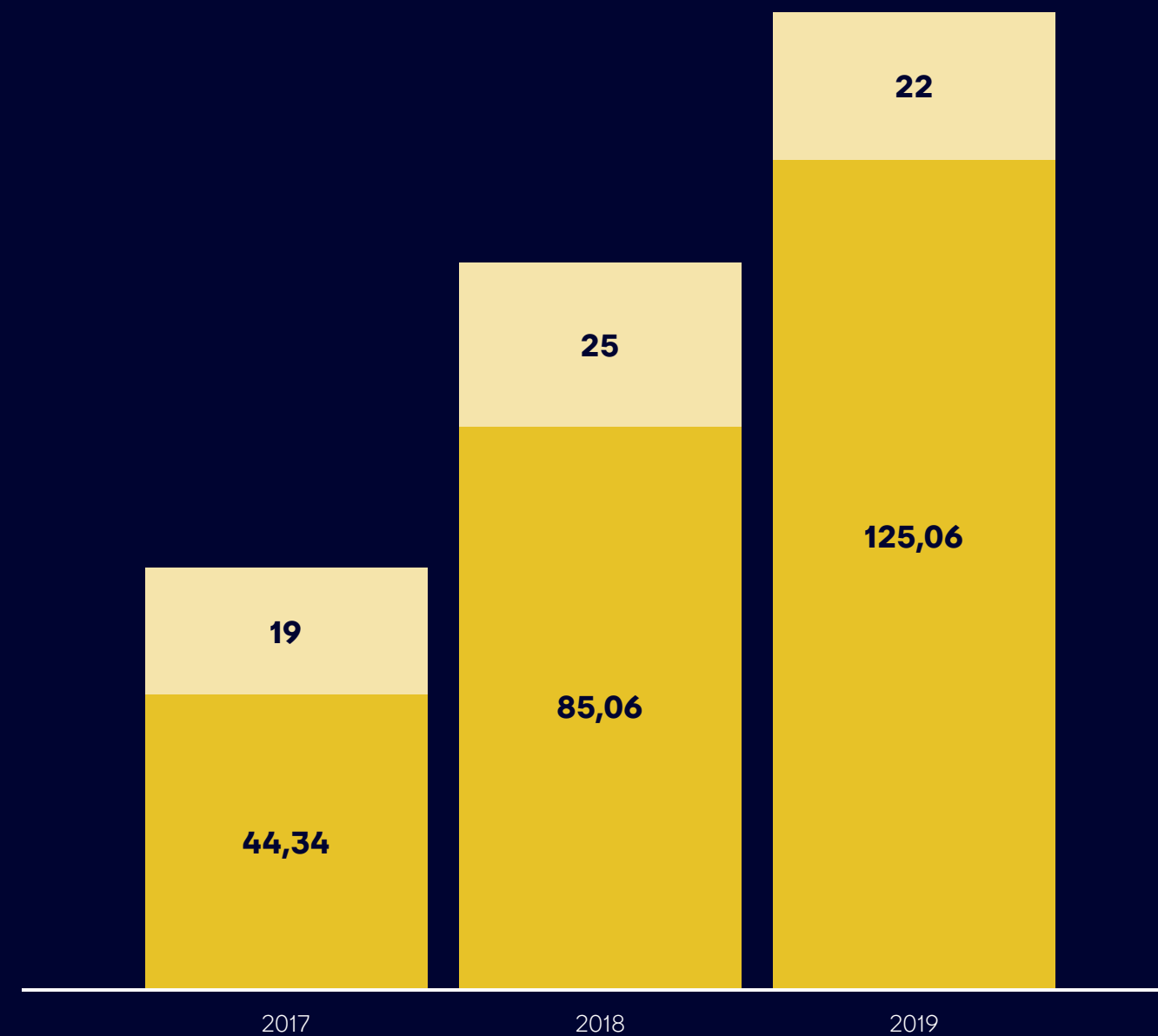
I to af sagerne, med et samlet krav på 12,7 årsværk, bestod risikoen i, at leverandøren ikke har haft en praktikplan eller plan for opfølgning.

I en enkelt sag, med et krav om 14,9 praktikårsværk, havde leverandøren slet ikke planlagt at beskæftige det nødvendige antal lærlinge. Gennem dialog og indskærpelse af klausulens bordsbestemmelser lykkedes det indsatssteamet at sikre, at leverandøren fik rettet op og faktisk uddannede både elektrikere, VVS'ere, tømrere og gartnere på projektet.

Antal praktikårsværk, som Københavns Kommune stiller krav om hos kommunens leverandører

■ Antal årsværk

■ Antal kontrakter



* Aftalerne er placeret årstalsmæssigt efter kontraktindgåelse. Udsvingene afspejler således antal og værdien af de kontrakter kommunen har indgået det enkelte år, samt det konkrete uddannelsespotentialer i aftalerne

Nu også uddannelseskra v ved udbud af tjenesteydelser på IT-området

I 2018 stod det klart, at udfordringer med at skaffe elevpladser er særlig aktuel inden for visse erhvervsuddannelser. Eksempelvis har Teknisk Erhvervsskole Center (TEC) pt. over 300 IT-elever (IT-supportere og datateknikere), som mangler elevplads. Samtidig oplever danske virksomheder, ifølge TEC, massive udfordringer med at rekruttere IT-kyndige. Hver tredje IT-virksomhed må således sige nej til opgaver på grund af mangel på arbejdskraft og ofte vælges en udlicitering af opgaver til udlandet.

For at bidrage til flere praktikpladser til elever på IT-uddannelserne har Københavns Kommune i 2019 sat fokus på udbredelse af anvendelsen af uddannelsesklausulen ved udbud af tjenesteydelser på IT-området. De første kontrakter med krav om beskæftigelse af IT-elever er indgået, og i samarbejde med TEC vil der blive udgivet en oplysningsfolder til leverandørerne af IT-ydelser. På baggrund af de første gode erfaringer vil indsatssteamets arbejde med at udbedre brugen af uddannelsesklausuler ved indkøb af tjenesteydelser i 2020.

”Uddannelsesklausulen sikrer flere elev- og lærepladser.

