

Nye skridt i kampen for københavnske løn- og arbejdsvilkår

Af: Søren Sand Kirk og Nikolaj Villumsen

København har i mange år været den førende offentlige bygherre i Danmark, når det gælder bekæmpelse af social dumping og arbejdskriminalitet. Med skarpe arbejdsklausuler og en velfungerende kontrolenhed har kommunen opbygget et solidt set-up, som især har styrket kontrollen med entreprisekontrakter.

Men presset på den københavnske byggebranche vokser. En stigende andel af udenlandske kollegaer og mere komplekse udbud skaber nye risici. Der er derfor behov for endnu stærkere værn mod social dumping og arbejdskriminalitet – både for at beskytte arbejderne og for at sikre fair konkurrencevilkår og det bedst mulige byggeri til tiden og prisen.

Nedenfor præsenteres en række konkrete initiativer, som vil styrke kampen mod social dumping i København:

1. Begræns længden af entreprisekæderne:

Mange entreprenører bemande deres byggeprojekter via lange kæder af underleverandører. For hovedentreprenøren kan det give fleksibilitet – men det gør det samtidigt næsten umuligt at føre effektiv kontrol med forholdene på byggepladsen, særligt i de yderste led af kæden.

Københavns Kommunes kontrolenhed har gentagne gange dokumenteret, at de alvorligste sager om social dumping og arbejdskriminalitet opstår i disse lange kæder.

I Oslo har man indført en begrænsning til to led i kæden med stor succes. Ligeledes er der forskellige former for begrænsninger i både Belgien, Frankrig og Spanien.

- *Der indføres et loft på maksimalt ét underleverandørled – med mulighed for ét ekstra led efter et "følg-eller-forklar"-princip. Yderligere afvigelser bør kun tillades ved særskilt aftale med bygherren.*

2. Ret til en direkte ansættelse – forbyd mandskabsbureauer

Byggeriet er en meget fleksibel branche. En murersvend har to dages opsigelse og arbejder man på akkord er man principielt arbejdsløs så snart opgaven er udført. Det er kort sagt ikke svært for arbejdsgiverne at skille sig af med medarbejdere. Alligevel stiger brugen af vikar- og mandskabsbureauer. Meget ofte på bekostning af danske løn- og arbejdsvilkår grundet en systematisk udnyttelse når medarbejderne ikke er direkte ansatte.

Indtil 1989 var det forbudt at bruge vikarbureauer i byggeriet. Sådan bør det være igen og København skal gå foran. I Norge har man i 2023 med stor succes kraftigt begrænset brugen af mandskabsbureauer i byggeriet. Og i Oslo, Viken og Vestfold er brugen af mandskabsbureauer blevet helt forbudt.

- *Der indføres et forbud imod mandskabs- og vikarbureauer på alle offentlige byggerier. Alle der arbejde på en kommunalt, eller kommunalt ejet byggeplads skal ansættes direkte i entreprisen og have deres løn udbetalt til en dansk bankkonto.*

3. Indførelse af arbejdsmiljøklausuler:

Københavns kommune har haft udbredt succes med en målrettet indsats imod løntyveri og dumping ved at bruge sociale klausuler og oprette eget kontrolteam. Men denne indsats kigger slet ikke på arbejdsmiljø. Det er tid til at udvide indsatsen, så medarbejdernes arbejdsmiljø aktivt beskyttes.

- *Der tilføjes arbejdsmiljø-klausuler til kommunens offentlige udbud. Konkret stilles der krav om systematisk arbejdspladsvurdering forud for påbegyndelsen af ethvert byggeri, som i Sverige, samt krav om obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af alle medarbejdere og arbejdsgivere. For udenlandske kollegaer suppleres kursuset med uddannelse i den danske arbejdsmarkedsmodel, som udarbejdes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.*

4. Forbedret screening af udbydere:

Trods grove og systematiske brud lykkes det gang på gang selskaber at vinde offentlige udbud. Erfaringerne fra Norge viser at en styrket screeningsproces har ført til fravalg af det skandaleramte italienske Itenera hos *Statens Vegvesen* på baggrund af deres arbejdskriminalitet i Danmark. I Italien har man siden 1990 gjort brug af offentlige regionale hvidlister i byggeriet, som led i anti-mafia indsatsen. I Spanien benytter man sig ligeledes af offentlige hvidlister.

For at sikre en højere kvalitet blandt kommunens leverandører og samtidig effektivisere kontrollen anbefales følgende:

- *Opret en offentlig hvidliste (fast-track-ordning), hvor entreprenører, der lever op til skærpede krav om ordentlighed og overenskomstmæssige vilkår, kan optages. Hvidlistede firmaer får fortrinsadgang til kommunale opgaver og kan frit anvendes som underleverandører.*
- *Etabler en permanent screeningsenhed under kommunen, der systematisk foretager baggrundstjek og løbende monitorerer nye og eksisterende leverandører – herunder ejerskabsstruktur, skatteforhold og eventuelle sager om brud på arbejdsmiljølovgivningen.*

5. Formaliseret samarbejde med arbejdsmarkedets parter:

Fagbevægelsens tilstedeværelse på byggepladserne har gentagende gange vist sig effektiv til at afdække svindel. Fagbevægelsen kan opbygge et tillidsforhold til de ansatte som f.eks. kommunens kontrolenhed aldrig vil kunne matche.

Københavns Kommune har et godt samarbejde med fagbevægelsen. Men det kan i højere grad formaliseres og udvides til at omfatte leverandører og underleverandører.

- **Giv faglige repræsentanter fri og uhindret adgang til byggepladser, så de kan føre tilsyn og bidrage til at sikre ordentlige forhold for alle ansatte.**
- **Indfør krav om faglige forbindelsesofficerer på alle større byggepladser.** Forbindelsesofficererne fungerer som bindeled mellem entreprenør, bygherre og de ansatte – og kan være med til at forebygge problemer, før de opstår. De finansieres af hovedentreprisen, men de ansættes af den lokale faglige organisation.