

3F Høringssvar

Vi finder tiltaget interessant da det er med til at understøtte og fremme virksomhedernes lærlingekultur. En kultur der er bærende for det danske erhvervsuddannelsessystem. Dette understøtter intentionerne i trepartsaftalen om at belønne virksomheder der tager lærlinge. Fra et virksomhedsperspektiv må der også være tale om en klar forenkling i forhold til de nuværende klausuler, det vil lette virksomhedernes arbejde.

Vi vil anbefale Regionens forsat sikrer et overblik over hvor mange lærlinge Regionens byggepladser og driftsaktiviteter akkumulere. Det kan sikres ved et enkelt afrapporteringssystem, hvorefter regionen kan lave stikprøvekontrol. Denne opgørelse kan lægge grund til en årlig lærlingeopgørelse. Det må ligeledes være en politisk målsætning for regionen, at der er 10% lærlinge på Regionens byggepladser og driftsaktiviteter. Det vil være i overensstemmelse med forudgående krav til virksomhederne.

Der bør afklares hvad konsekvensen måtte være for en entreprenør og/eller dennes underentreprenør, såfremt det viser sig at de har afgivet forkerte oplysninger i forhold til lærlingekravene.

Med venlig hilsen

Jens Kirkegaard

Uddannelseskonsulent, Byggegruppen/AUI

Tlf. dir. +45 8892 1096

Mobil: +45 28107704

Mail: jens.kirkegaard@3f.dk



Gør dig stærkere

Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4

1790 København V.

Fax: 8892 0249

www.3f.dk



København, den 4. oktober 2019

Høringssvar

BAT-kartellet har modtaget forslag til en ny lærlingemodel, som skitserer, hvordan Region Hovedstaden gerne vil arbejde med lærlingekrav.

Forslaget går i korte træk ud på at stille yderligere krav i lærlingeklausulen om, at hvis en virksomhed skal byde på bygge- og anlægsopgaver og driftsrelaterede opgaver med Region H, skal den kunne dokumentere, at den har haft i gennemsnit 1 lærling pr. 10 faglærte ansat i det seneste år. Hovedentreprenør står til ansvar for, at også UE'ere overholder forpligtelsen.

BAT-kartellet stiller sig generelt positivt overfor forslaget. I tillæg til 3F's høringssvar, som vi fuldt ud bakker op om, har vi følgende kommentarer:

- Der bør gælde de samme regler for udenlandske som for danske virksomheder.
- Der bør ske en opstramning af kontrolfunktionen. Det kan f.eks. ske ved, at virksomhederne forpligtes til at fremsende dokumentation ved opstart af en arbejdsopgave, samt at disse oplysninger samles ét sted i Regionen, så man hurtigt kan besvare spørgsmål angående de enkelte virksomheder, ved henvendelse fra organisationer mv.

Med venlig hilsen

Gunde Odgaard

Sekretariatschef

Dansk Byggeris bemærkninger til Region Hovedstadens lærlingemodel

Dansk Byggeri kan ikke støtte regionsrådets forslag til en ny lærlingemodel.

Regionsrådets forslag om, at alle virksomheder skal have 10 % lærlinge for at komme i betragtning til en til regionens opgaver er uhensigtsmæssigt. Måltallet på 10 % lærlinge i alle virksomheder er sat arbitrært og spiller ikke sammen med logikken i praktikplads-AUB. Ønskes der yderligere generelle krav om lærlinge, bør disse stilles gennem praktikplads-AUB. Praktikplads-AUB er rettet imod samtlige virksomheder, mens regionens nye lærlingemodel primært vil ramme virksomheder inden for bygge- og anlæg. Bygge- og anlægsvirksomhederne uddanner i dag 23 % af samtlige lærlinge/elever, der har en praktikplads i en virksomhed, mens de blot tæller 7 % af de beskæftigede. Der er ikke behov for tiltag særligt rettet imod bygge- og anlægsbranchen.

Desuden vil lang række virksomheder af naturlige årsager aldrig have mulighed for at opfylde kravet. Ikke alle virksomheder udfører opgaver som egner sig til lærlinge. Fx kan stilladsvirksomheder godt have faglærte ansat, det kan være tømrere eller bagere, der har skiftet branche, men de kan ikke uddanne faglærte, da der ikke findes en erhvervsuddannelse på deres område. Det samme gælder nedrivningsvirksomheder og virksomheder i en række andre delbrancher inden for byggeriet. Desuden findes der virksomheder, der udfører højt specialiserede opgaver som kræver særlige kompetencer, hvor det ikke er muligt at have lærlinge med.

Vi er samtidig stærkt bekymrede for, at modellen vil medføre store administrative byrder for virksomhederne. I dag er der på udbud, hvor der anvendes uddannelsesklausuler dobbeltregulering af virksomhedernes uddannelsesindsats, med både praktikplads-AUB og klausuler, med regionsrådets forslag lægges der op til triple-regulering, som indebærer yderligere administrative byrder for virksomhederne.

Forslaget vil i særdeleshed ramme de mindre virksomheder, i og med de pålægges at fremsende en forpligtende aftale mellem en række mindre virksomheder om uddannelse af lærlinge, dette er administrativt tungt og en nærmest umulig opgave for små virksomheder, der ikke har fast kontorpersonale.

Dansk Byggeri vil foreslå, at regionsrådet i stedet for at arbejde for indførelse af en ny lærlinge-model fortsætter arbejdet med at sikre kvalitet i de uddannelsesklausuler, der er tilknyttet regionens udbud, så de konkret er afstemt i forhold til det lærlingepotentiale, de enkelte byggeprojekter indeholder. Desuden kan regionen overveje at anvende kriterier som virksomhedens generelle performance på lærlingeområdet, som en del af udvælgelseskriterierne gennem en såkaldt "short listing".

Dansk Byggeris generelle politik og anbefaling vedr. uddannelsesklausuler:

Klog og proportional brug af uddannelsesklausuler

Uddannelse af lærlinge er meget vigtigt for Dansk Byggeri. Trepartsaftalen om lærlinge- og praktikpladser er rammen for uddannelsesindsatsen.

Parallelt med disse rammer anvender mange offentlige bygherrer også klausuler med krav om beskæftigelse af lærlinge. Når offentlige bygherrer anvender klausuler, skal det gøres reflekteret, så det altid sikres, at kravene er proportionale i forhold til den opgave, virksomheden skal løse. For alle typer klausuler gælder, at udbuds- og tilbudsloven betyder, at klausulens krav kun kan relateres direkte til den opgave, som kontrakten omhandler. Det vil sige, at eksempelvis krav til virksomhederne om, at en vis andel af virksomhedens medarbejdere er lærlinge, ikke kan være et tildelingskriterium.

Før offentlige bygherrer vælger at anvende uddannelsesklausuler, bør de overveje om effekten af en frivillig partnerskabsaftale med henblik på at skaffe praktikpladser inden for de områder, der er relevante for

kontrakten, vil være mere effektiv. Dansk Byggeri har partnerskabsaftaler om lærlinge med 45 kommuner, som har valgt denne løsning frem for uddannelsesklausuler.

Når en offentlig bygherre har besluttet at anvende uddannelsesklausuler frem for partnerskabsaftaler, er det væsentligt, at uddannelseskravene stilles under hensyntagen til karakteren af det konkrete projekt. Kravet til antallet af lærlinge på et bygge- eller anlægsprojekt skal nøje afstemmes med projektets indhold af fagligt relevant lærlingearbejde, så det sikres, at der er proportionalitet i forhold til opgaven. Bygherren bør løbende kontrollere, at uddannelsesklausulen efterleves.

Dansk Byggeri foreslår, at bygherrer, der vælger at anvende uddannelsesklausuler, nøje afstemmer kravet om lærlinge med de konkrete projekters indhold af fagligt relevant lærlingearbejde. Desuden anbefaler Dansk Byggeri, at bygherren har en konsekvent, gennemskuelig og administrativt håndterbar proces for at følge op på, at uddannelsesklausulen efterleves.

Social ansvarlighed som konkurrenceparameter

Social ansvarlighed i bred forstand er et krav, der vokser i samarbejdsrelationerne mellem virksomhederne og deres kunder – private såvel som offentlige. Mange kommuner har et aktivt ønske om at signalere, at de vægter social ansvarlighed højt. Tilbudsloven og udbudslovens krav om, at også sociale krav kun kan stilles, når de er knyttet til kontraktens genstand, det vil sige den konkrete opgave, udfordres jævnligt, når de offentlige bygherrer ønsker at fremstå socialt ansvarlige. Formuleringerne af de politiske ønsker harmonerer ikke med udbudslovens og tilbudslovens sondring mellem udvælgelseskriterier og tildelingskriterier. Med andre ord; lovgivningen understøtter ikke opfyldelsen af de politiske ønsker. Kommuner kan vise, at de vægter social ansvarlighed højt ved at indgå partnerskabsaftaler med virksomheder og organisationer om socialt ansvar, og de bør overveje at inddrage socialt ansvar som en del af udvælgelsesfasen gennem såkaldt "short listing". Det kan fx være samarbejder om at få flygtninge eller langtidsledige i job.

Hvis sociale krav og andre bæredygtighedselementer, skal kunne fremmes gennem offentlige udbud, på den måde som de politiske vinde blæser, vil udbudsreglerne, herunder EU's udbudsdirektiv, skulle ændres.

Dansk Byggeri foreslår en fornuftig og proportional brug af social ansvarlighed som en del af udvælgelseskriterierne gennem såkaldt "short listing". Derudover anbefaler Dansk Byggeri, at det fra centralt hold tydeligt eksemplificeres, hvordan offentlige bygherrer herudover lovligt kan lægge vægt på social ansvarlighed i udbud.

Venlig hilsen

Louise Pihl

Underdirektør

Regionalpolitik, arbejdsmarked, uddannelse og analyse

Tlf. direkte: 72 16 01 77 · Mobil: 25 66 63 12

dansk byggeri

Vi samler byggeri, anlæg og industri

Nørre Voldgade 106 · 1358 København K
www.danskyggeri.dk · [Abonner på nyheder](#)

Følg os på



Center for regional udvikling
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød
att.: konsulent Annemaj Ree Bengtson-Jensen

Islands Brygge 26
Postboks 1990
2300 København S

T +45 33 93 20 00
F +45 33 32 01 74

SMV@SMVdanmark.dk
SMVdanmark.dk

3. oktober 2019

Ny lærlingemodel – kommentarer fra SMVdanmark

Grundlæggende er SMVdanmark ikke tilhænger af lovgivning, der griber ind i arbejdsgiverens ret til at ansætte det personale, virksomheden har brug for. Vi kan sagtens se det sympatiske i, at Gentofte Kommune primært vil entrere med virksomheder, der tager lærlinge. Vi har dog en række forbehold i forhold til det konkrete forslag.

Ud over bekymringen for lovgivning, der hindrer den enkelte mester i at ansætte det personale, der er brug for, er vi bekymrede for kompleksiteten i opgørelsesmetoderne - vi har allerede set i de mange klausul- og partnerskabsbyggerier, at det kan være administrativt tungt at holde styr på, om den enkelte klausul bliver overholdt. Vi har også set, at der ikke følges op på klausulerne, og dermed bliver de meningsløse.

Som SMVdanmark gav udtryk for på TV2 News fredag den 5. juli, da forslaget første gang blev offentliggjort, vil vi anbefale kommuner og andre offentlige instanser med en ønske om at tilgodese virksomheder med lærlinge at udbyde i *fagentrepriser* frem for total- eller hovedentrepriser. Det giver de små og mellemstore virksomheder mulighed for at byde på opgaven, og det er gennemdokumenteret, at SMV'erne tager langt de fleste lærlinge. Se fx AE Rådets analyse af 1. maj 2018.

Mulighederne for at tilgodese virksomheder, der påtager sig et uddannelsesansvar, er således allerede en del af lovgivningen. Det handler blot om vilje fra kommunens side. Dette kan man gøre uden at indføre ekstra lovgivning, der lægger flere administrative byrder ud i SMV'erne og giver kommunen ekstra opgaver til kontrol.

Derudover har SMVdanmark følgende kommentarer til den konkrete model.



Ændring af udbudsloven og udbudsdirektivet

Forslaget forudsætter en revision af udbudsdirektivet og udbudsloven, hvilket SMVdanmark er enig i. Når dette er lagt ind som forudsætning, så er det ikke en løsning, der skaffer faglærte hverken på kort eller mellemlangt sigt. Udbudsdirektivet har været en del af udfordringen, siden de første klausuler kom i spil, og SMVdanmark ser ingen tegn på, at der kommer ændringer i det. Vi ser derfor for os, at man kommer til at se meget langt ud i fremtiden efter faglærte, hvis denne model skal være med til at skaffe flere.

Dette understreger ovennævnte pointe om, at det giver mening med udgangspunkt i de nuværende regler at udbyde SMV-venligt, dvs. i fagentrepriser. Det giver de små og mellemstore virksomheder de bedste muligheder for at byde på kommunale opgaver, og SMV'erne tager hovedparten af ansvaret for at uddanne lærlinge (jfr. ovennævnte analyse fra AE Rådet fra 1. maj 2018).

Problemer i f.t. nystartede virksomheder

Modellen tager i et vist omfang højde for nystartede virksomheder, der skal have "lærlingedelen" på plads senest en måned efter kontraktens indgåelse. På trods af denne indkøringsperiode kan det være vanskeligt at nå at få ansat en lærling så hurtigt. Virksomhederne skal have mulighed for at gennemføre en ordentlig rekrutteringsproces, også i forhold til lærlinge. Så modellen er tvivlsom i forhold til nye virksomheder.

Manglende kontrol

Når man ikke fører yderligere kontrol med kravet, efter at det er opfyldt, er der en risiko for konkurrenceforvridning. Der kan hurtigt gå "spekulation" i at ansætte en lærling og afbryde uddannelsesforholdet i prøvetiden, og det vil være til klar ulempe for de virksomheder, der holder fast i lærlingen. Sker denne form for spekulation ved manglende kontrol, resulterer det ikke i flere faglærte. Hvis ordningen gennemføres, kræver det, at der følges op med en administrativt nem kontrol med henblik på at undgå konkurrenceforvridning.

Virksomheder med færre end 10 faglærte

Det er alt for komplekst for SMV'er at skulle opfylde den nye ordningskrav, hvis virksomheder med færre end 10 faglærte skal slå sig sammen om at dele en lærling. Reglerne for at dele en lærling er yderst komplicerede. Fastholdes dette, afskærer man de små virksomheder fra at komme i betragtning til opgaverne.

Undgå nye målemetoder

Hvis man endelig vil måle på denne måde, giver det alene mening at måle virksomhederne med de samme målemetoder som AUB, hvor en virksomhed får et antal lærlingepoint, den skal leve op til - og man kan sagtens få tildelt 0,3 lærling i AUB-systemet. Da modellen i forvejen opererer

med de informationer, AUB har på virksomhederne, er der ingen grund til ikke at genbruge de kvoter og tal, AUB har registreret på virksomhederne.

Derudover har SMV'erne i forvejen vanskeligt ved at skelne mellem de mange forskellige typer af krav og klausuler. Med dette forslag indføres en ny type krav ud over AUB, som virksomhederne skal forholde sig til. Det er ikke særligt erhvervsvenligt.

Kort kontrakt – stor forpligtelse

Modellen stiller krav om én lærling i ét fuldt år før kontraktindgåelse - men kontrakterne kan være så korte som 6 måneder. Det er ikke et rimeligt bytteforhold.

Summa summarum

SMVdanmark tror ikke på, at forslaget skaber flere lærlinge på hverken kort eller mellemlangt sigt. Det er meget nemmere og mere effektivt at formulere udbud, der passer til de virksomheder, der uddanner lærlinge.

Med venlig hilsen



Heike Hoffmann

Region Hovedstaden
Center for Regional Udvikling
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød
Att: annemaj.bengtson-jensen@regionh.dk

4. oktober 2019
AHO
Dok ID: 149369

Høringsvar til Region Hovedstaden vedr. regionsmedlemsforslag om en ny lærlingemodel

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 27. september 2019 modtaget høring af et regionsrådsmedlemsforslag fra Hans Toft (C) om en ny "lærlingemodel" fra Region Hovedstaden.

I august 2016 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en treparts-aftale, der indebærer, at der skal etableres 8.000-10.000 flere praktikpladser årligt frem mod 2025.

Aftalen indfører den nye ordning Praktikplads-AUB. Denne ordning indebærer, at virksomheder, der ikke opretter praktikpladser svarende til deres måltal, skal betale et merbidrag på 27.000 kr. for hver elev, de mangler op til måltallet. Omvendt kan virksomheder, der gør noget ekstra, blive belønnet med en bonus på 25.000 kr. pr. ekstra elev.

DA lægger således stor vægt på, at der oprettes flere praktikpladser. Udviklingen i nye praktikpladser viser også, at der i 2018 blev oprettet ca. 900 flere praktikpladser end trepartsaftalens målsætning om 2.100 praktikpladser fra 2018. Det svarer til en overopfyldelse af måltallet med ca. 40 pct.

Det konkrete regionsmedlemsforslag vil indebære en *triple-regulering* i relation til indsatsen for at oprette flere praktikpladser. Den vil skulle indgå som et yderligere regulerende krav til virksomhederne - sideløbende med de nuværende regler om dels uddannelsesklausuler, dels reglerne om Praktikplads-AUB som følger af trepartsaftalen fra 2016.

Mulighederne for at stille krav til virksomhedens uddannelsesaktivitet ligger i øvrigt ud over genstanden for den konkrete opgave, der indgår i udbuddet, og synes heller ikke at være i overensstemmelse med udbudsreglerne. Det gælder både forslaget om forudgående uddannelsesaktivitet og uddannelsesaktivitet generelt i virksomheden.

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

Herudover kan den konkrete model have meget vidtgående konsekvenser for særligt små og mellemstore virksomheder i forhold til deres mulighed for at leve op til det foreslåede lærlingekrav. Det vurderes ikke realistisk, at disse virksomheder vil gå sammen alene for at leve op til kravet – endsize at de vil gøre dette på forhånd og forud for, at relevante udbud overhovedet er kommet på tale. De mindre virksomheder kan således komme til at opleve en konkurrencemæssig skævvridning som følge af modellen.

Endvidere er det ikke hensigtsmæssigt at stille krav om et konkret mål for det antal lærlinge, som en virksomhed skal have ansat (10 pct.). Kravet til antallet af lærlinge på den opgave, som udbuddet omfatter, skal nøje afstemmes med projektets indhold af fagligt relevant lærlingearbejde, så det sikres, at der er proportionalitet i forhold til opgaven.

Endelig er anvendelsen af uddannelsesklausuler i offentlige udbud unødigt bureaukratisk og fordyrende for det offentlige. Det har både Det Økonomiske Råd og Produktivitetskommissionen påpeget i 2014.

Samtidig kan uddannelsesklausuler tilskynde virksomhederne til at tage elever i korte- eller delaftaler, da projekter oftest strækker sig over en kortere periode end uddannelsens læretid, som f.eks. udgør knap fire år for en håndværker.

DA kan på den baggrund ikke støtte regionsmedlemsforslaget om en ny lærlingemodel. DA anbefaler iøvrigt, at eventuelle nye lærlingetiltag i givet fald bør tage udgangspunkt i elementerne fra den nuværende Praktikplads-AUB fra trepartsaftalen om flere praktikpladser m.v.

Såfremt DA's bemærkninger giver anledning til spørgsmål, bidrager DA naturligvis gerne med en uddybning.

DA svarer på vegne af medlemsorganisationerne, hvoraf enkelte også har fået regionens henvendelse direkte.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Alex Hooshier