



Folketingets Beskæftigelsesudvalg

ERHVERVS MINISTEREN

29. januar 2021

Besvarelse af spørgsmål 209 alm. del stillet af udvalget den 18. januar 2021 efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

ERHVERVS MINISTERIET

Carl Jacobsens Vej 35
2500 Valby

Tlf. 91 33 70 94
Fax. 41 71 51 00
CVR-nr. 10294819
EAN nr. 5798000018006
koncernhr@em.dk
www.em.dk

Spørgsmål:

Med henvisning til artiklen »"Social dumping" og "skandale": Arbejdsvilkår for statens coronavikarer udløser massiv kritik« i Altinget den 8. januar 2021 bedes ministeren besvare følgende:

A. Vil ministeren redegøre for løn- og arbejdsvilkårene for de vikarer, som er ansat i forbindelse med covid-19-indsatsen i Erhvervsstyrelsen? Der ønskes herunder, men ikke alene, redegjort for varigheden af vikariater, regler for løn under sygdom, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og hvorvidt arbejdet kræver fysisk fremmøde.

B. Vil ministeren kommentere på, at forsker i arbejdsret fra Syddansk Universitet Christian Højer Schjøler konstaterer, at der er tale om en omgåelse af vikarlovens beskyttelseshensyn, herunder eksempelvis i forhold til løn under sygdom?

C. Vil ministeren kommentere på, at to advokater, Peter Breum og Henrik Karl Nielsen, i artiklen konstaterer, at den eksisterende praksis er imod intentionen i vikarloven, samt at advokat Henrik Karl Nielsen udtaler at: "Man bruger en privat overenskomst til at underløbe en offentlige overenskomst"?

D. Vil ministeren redegøre for, hvorvidt man mener, at det er acceptabelt, at staten har et langvarigt brug af vikarer, der er stillet væsentligt ringere end statsligt ansatte?

E. Vil ministeren redegøre for, hvilke initiativer, man vil iværksætte for at sikre, at vikarer i staten ikke arbejder under ringere vilkår end gældende overenskomster for fastansatte med lignende opgaver?

Svar:

Ad A:

Jeg har til brug for besvarelse af pkt. A, anmodet Erhvervsstyrelsen om at redegøre for vikarernes ansættelsesforhold.

Erhvervsstyrelsen har oplyst, at det i marts 2020 blev besluttet, at sagsbehandling og udbetaling af kompensationsordningerne skulle håndteres ved brug af vikarer, idet opgaven havde en midlertidig karakter, og det var

stærkt hastende at komme i gang med udbetalingerne af kompensation til danske virksomheder, ligesom behovet var og fortsat er uforudsigeligt.

Erhvervsstyrelsen er ved rekvirering af vikarbistand forpligtet til at anvende de gældende statslige indkøbsaftaler, som fastsætter valg af leverandør og de overordnede kontraktvilkår for indkøbet. Erhvervsstyrelsen rekvirerede derfor via de statslige indkøbsaftaler de første vikarer igennem vikarbureauet Moment i slutningen af marts måned 2020, hvor de første kompensationsordninger også blev aftalt politisk og i trepartsforhandlinger.

Brugen af vikarer har den fleksibilitet, som har været nødvendig for at kunne udmønte de politiske beslutninger. Det driftsmæssige hensyn har dermed under hele processen tilsagt behovet for fortsat brug af vikarer.

De nuværende vikarer er p.t. forlænget til slutningen af juni og kan opsiges inden for denne periode med 1 måneds varsel, hvilket også udgør en væsentligt fleksibilitet i den aktuelle uforudsigelige situation, hvor restriktionsniveauet skifter, og adgangen til kompensationsordningerne – og dermed ansøgningsmængderne – ligeledes varierer kraftigt med kort varsel.

Vikarerne er ansat af Moment, som har tiltrådt Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service, der er en landsdækkende overenskomst indgået mellem HK og Dansk Erhverv. Med tiltrædelsen af en kollektiv overenskomst er det entydigt, at vikarlovens ligebehandlingsbestemmelser anses for opfyldt, selvom der er vilkår i overenskomsten, som isoleret set fremstår ringere end i Statens overenskomst med HK.

Moment har videre oplyst, at vikarerne ikke har ret til løn under sygdom som følge af deres status som ikke-funktionærer. Lovgiver var ved vedtagelse af vikarloven opmærksom på, at vikarbureauvikarer som klart udgangspunkt ikke har funktionær-status. Følgende fremgår af bemærkningerne til lovforslaget:

”Med hensyn til funktionærloven er det fastslået i retspraksis, at vikarer ikke er funktionærer, da de som anført i U97.1495H ikke er i en tjenestestilling, og selvom det arbejde, en vikar udfører i en brugervirksomhed, måtte være funktionærarbejde, og vikaren således ville være funktionær og omfattes af alle bestemmelserne i funktionærloven, hvis vikaren var ansat direkte i brugervirksomheden, vil vikaren ikke få funktionærstatus som følge af ligebehandlingsprincippet.”

Vikarerne er omfattet af sygedagpengeloven, og har dermed ret til sygedagpenge under sygdom.

Erhvervsstyrelsen har herudover oplyst, at styrelsen har anmodet Økonomistyrelsen om at undersøge, hvorvidt Staten inden for udbudsreglerne og statsstøttere reglerne i dette konkrete tilfælde kan aftale med Moment, at vikarerne aflønnes med løn under sygdom, og at staten helt eller delvist dækker denne merudgift ved at betale Moment en højere pris, end der ellers følger af de gældende statslige indkøbsaftaler.

Kammeradvokaten har på vegne af Økonomistyrelsen vurderet, at en aftale mellem Staten og Moment om løn under sygdom vil udgøre en væsentlig ændring af de grundlæggende elementer i indkøbsaftalen, hvilket derfor vil kræve, at der gennemføres et nyt udbud. Ændringen kan således ikke på kort sigt gennemføres inden for udbudsreglerne.

Det fremgår dog af Kammeradvokatens vurdering, at Moment inden for aftalens rammer vil kunne pålægge Staten ekstra omkostninger, hvis vikarerne får ret til løn under sygdom som følge af en ændring af den gældende overenskomst eller lovgivningen. Det er regeringens holdning, at generelle ændringer af ansættelsesvilkårene for vikarer skal ske med respekt for den danske model og derfor skal aftales mellem arbejdsmarkedets parter.

Vedrørende tillidsrepræsentation har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen oplyst, at det i den relation entydigt er Moment, som er vikarernes arbejdsgiver. Det vil altså være over for Moment, vikarerne skal anmelde en eventuel tillidsrepræsentant til at varetage deres interesser som medarbejdergruppe. Reglerne om samarbejde er sådan, at arbejdsgiver ikke må påvirke valget af tillidsrepræsentant. Moment har på dialogmøde med vikarerne vejledt om, hvordan der kan vælges en tillidsrepræsentant, som kan anmeldes over for dem som vikarernes arbejdsgiver. Erhvervsstyrelsen oplyser hertil, at både Moment og Erhvervsstyrelsen har opfordret til valg af en tillidsrepræsentant og tilkendegivet stor vilje til at samarbejde med såvel en tillidsrepræsentant som øvrige repræsentanter for medarbejderne.

Erhvervsstyrelsen har endvidere fået bekræftet fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, at ligesom en vikar ikke kan vælges som tillidsrepræsentant i staten, kan en vikar heller ikke vælges som arbejdsmiljørepræsentant. Vikarerne vil have stemmeret til valg af en arbejdsmiljørepræsentant og Erhvervsstyrelsen oplyser, at styrelsen vil lægge op til, at der – som supplement til den arbejdsmiljørepræsentant, der vælges blandt de ansatte på lokationen - blandt vikarerne og af vikarerne kan vælges op til 2 supplerende uformelle arbejdsmiljørepræsentanter, som vil indgå i arbejdsmiljøarbejdet sammen med den formelle arbejdsmiljørepræsentant.

Erhvervsstyrelsen har på dialogmøder med vikarerne meldt ud, at styrelsen hurtigst muligt vil facilitere valget af formel og uformelle arbejdsmiljørepræsentanter og forventer at indlede valget i uge 4. Medarbejderne på den

midlertidige lokation har hidtil været omfattet af arbejdsmiljøorganisationen i Erhvervsstyrelsen i København, og arbejdsmiljøforholdene på lokationen har løbende været drøftet i styrelsens samarbejdsudvalg, ligesom vikarerne har deltaget i styrelsens seneste APV-undersøgelse. Vikarerne har under hele ansættelsen haft adgang til kontaktoplysninger på styrelsens arbejdsmiljørepræsentanter. Erhvervsstyrelsen har indtil nu og vil fortsat drøfte generelle og konkrete arbejdsmiljøspørgsmål i arbejdsmiljøorganisation.

Erhvervsstyrelsen beklager, at der ikke tidligere har været afholdt et valg af arbejdsmiljørepræsentant på den midlertidige lokation.

Vedrørende nødvendigheden af fysisk fremmøde, oplyser Erhvervsstyrelsen, at styrelsen har vurderet, at opgaven med implementering af kompensationsordningerne er karakteriseret som en samfundskritisk opgave, hvorfor både vikarer og fastansatte medarbejdere som udgangspunkt har skulle møde fysisk op på deres arbejdsplads, også under hjemsendelserne af offentligt ansatte. Dette skyldes særligt opgavens uforudsigelige karakter, der kræver, at vikarer og fastansatte løbende og hurtigt kan orienteres om de mange ændringer i kompensationsordningerne, som følger af politiske aftaler mv., samt at sparring mellem medarbejderne er afgørende for korrekt varetagelse af opgaven og for, at sagerne kan behandles og udbetales i det tempo, som har været afgørende for virksomhederne. Endelig er det et hensyn, at der er tale om mia.-udbetalinger og fortrolige oplysninger. Erhvervsstyrelsen har over for mig for sikret, at styrelsen igennem hele perioden har været særlig opmærksom på, at sundhedsmyndighedernes anbefalinger vedrørende bl.a. afstand, øget rengøring og adgang til håndvask og afspritning overholdes, ligesom der løbende er udmeldt og indskærpet forholdsregler for færdsel og adfærd i styrelsens bygninger.

Nedenstående skema viser på baggrund af oplysninger fra Moment en sammenligning af Statens overenskomst med HK og Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service mellem HK og Dansk Erhverv, som vikarerne er ansat på.

| Vilkår | HK Stat | HK Privat |
|----------------------------|---|---|
| Månedsløn | LG 2, Sats 2 for HK ansatte med erhvervsuddannelse 26.240,00 kr. (april 2020) | 27.256,10 kr. |
| Timeløn | 163,66 kr. | 170 kr. |
| Overarbejdsbetaling | Overarbejde godtgøres med afspadsring af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller timeløn med et tillæg på 50 pct. | Overarbejde over 37 timer pr. uge lønnes med tillæg på 50 pct. af grundlønnen for de første 3 timer pr. uge og 100 pct. for de efterfølgende. |

| | | |
|----------------------------|--|---|
| | | Overarbejde over 37 timer pr. uge på søn- og helligdage lønnes med 100 pct. af grundlønnen i tillæg pr. time. |
| Ulempetillæg | Planlagt eller beordret arbejde på hverdage mellem kl. 17.00-06.00 og weekender og søgnehelligdage: 25 pct. af timelønnen. Arbejde i weekender og på søgnehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller timeløn med et tillæg på 50 pct. | Nattillæg: i tidsrummet kl. 17.00-06.00: 24,42 kr./time. Weekendtillæg: fra lørdag kl. 14.00 til mandag kl. 06.00: 43,67 kr./time. Søgnehelligdage fra kl. 00.00-24.00: 43,67 kr./time. Hverdage efter søgnehelligdage fra kl. 00.00 - 06.00: 43,67 kr./time. |
| Løn under sygdom | Fuld løn under sygdom. | Ret til sygedagpenge, der i 2021 udgør 120,54 kr. pr. time. |
| Fritvalgs lønkonto | Nej | 5 pct. i 2020 6 pct. i 2021 Beregnes af den ferieberettigede løn og udbetales hver måned. |
| Betalt frokostpause | Ja | Ja |
| Pension | 15 pct. pension, (som fuldt ud betales af arbejdsgiver ud over ovenstående løn), hvis fyldt 25 år og 4 års anciennitet i det offentlige. 11,19 pct. pension, hvis fyldt 20 år og 9 måneders anciennitet eller tidligere omfattet af arbejdsmarkedspension. | 12 pct. (hvoraf de 4 pct. trækkes ud af ovennævnte løn), hvis et af følgende er opfyldt: Pension ydes til vikarer der er fyldt 18 år og som har haft lønnet beskæftigelse i Moment A/S i sammenlagt mindst 1443 timer inden for 3 år. Eller som er fyldt 18 år og er optaget i en arbejdsmarkedspensionsordning baseret på en kollektiv aftale fra et tidligere ansættelsesforhold. Pension ydes tillige til vikarer som er fyldt 18 år og uden afbrydelse i 3 måneder har været i ansættelse hos virksomheder omfattet af overenskomsten. |

| | | |
|-------------------------|---|---|
| Ferie | 5 ugers ferie efter ferielovens regler og 5 særlige feriedage om året efter ferieaftalen. | 5 ugers ferie efter ferielovens regler. Der optjenes ret til feriefridage efter 1443 times ansættelse. Feriefridage udbetales, hver måned med 2,5 pct. af den ferieberettigede løn. |
| Opsigelsesvarsel | Funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler. | De første 3 måneder kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel. Herefter gælder følgende 1 måneds varsel efter 3 måneders ansættelse uden afbrydelser. 2 måneders varsel efter 2 års ansættelse uden afbrydelser. 3 måneders varsel efter 3 års ansættelse uden afbrydelser. Egen opsigelsen: 1 måned måneds efter 3 måneders ansættelse. |

Ad B og C:

Erhvervsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, der er ressortansvarlig for vikarloven vedrørende pkt. B og C. Beskæftigelsesministeriet har hertil oplyst følgende:

”Vedrørende det i pkt. B gengivne synspunkt om, at der er tale om omgåelse, kan det oplyses, at vikarloven (lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. med senere ændring) netop indeholder mulighed for, at ligebehandlingsprincippet i lovens § 3, stk. 1 og 2, ikke finder anvendelse og vikarers vilkår i stedet reguleres overenskomstsmæssigt. Dette fremgår af lovens § 3, stk. 5, der har følgende ordlyd:

”Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.”

Om denne bestemmelse bemærkes, at der her er tale om en udmøntning af artikel 5, stk. 3, i det tilgrundliggende vikardirektiv (direktiv 2008/104/EF),

som udgør en adgang til at regulere vikarers vilkår overenskomstmæssigt, og at udnyttelsen af denne mulighed i direktivet er i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel, hvorefter arbejdsmarkedets parter i videst muligt omfang har adgang til at regulere løn- og arbejdsvilkår ved kollektiv overenskomst. Specifikt bemærkes endvidere, at med den afsluttende bisætning i § 3, stk. 5, har lovgiver udtrykkeligt tilkendegivet, at de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters landsdækkende overenskomster giver vikarer betryggende vilkår.

Det vurderes således ikke at være retvisende at betegne det som omgåelse af vikarlovens beskyttelseshensyn, at muligheden i § 3, stk. 5, for at overenskomstregulere vikarers vilkår er benyttet.

Med hensyn til det i pkt. C angivne synspunkt om, at overenskomstregulering af vikarers vilkår i overensstemmelse med vikarlovens § 3, stk. 5, skulle være imod intentionen med loven henvises til det ovenfor anførte vedrørende pkt. B. Det bemærkes i forlængelse heraf, at det tydeligt fremgår af lovens forarbejder, at der i de overenskomster, der kan anvendes i stedet for lovens ligebehandlingsprincip, kan fastsættes vilkår, der adskiller sig fra ligebehandlingsprincippet. Følgende er således anført i bemærkningerne til § 3:

”Betingelsen om, at det skal være de mest repræsentative parters overenskomster, der skal anvendes for at ligebehandlingsprincippet kan fraviges, er begrundet i hensynet til at undgå social dumping på vikarområdet og sikre, at vikarer, der ikke kan støtte ret på ligebehandlingsprincippet, har betryggende overenskomstmæssige rettigheder i stedet.”

Intentionen med vikarloven har således ikke været, at ligebehandlingsprincippet i enhver sammenhæng og på alle punkter skulle være gældende, men at sikre vikarer betryggende vilkår, når ligebehandlingsprincippet fraviges, og at disse betryggende vilkår sikres, når de fastlægges i overenskomster indgået af de mest repræsentative parter.”

Ad D:

Sagsbehandlingen af kompensationsordningerne på Erhvervsstyrelsens område er håndteret ved brug af vikarer, idet opgaven både var hastende og omfangsrig og samtidig var det også forventningen, at den ville have en midlertidig karakter.

Det skulle dels sikre, at man hurtigt kunne hyre arbejdskraft ind, så man kunne komme i gang med at sagsbehandle og udbetale kompensation for at understøtte arbejdspladser og virksomheder under epidemien. Dels var der, grundet hjælpeordningernes midlertidige karakter, ikke lagt op til fastansættelse af de administrative medarbejdere.

Vikarbistanden er derfor rekvireret i henhold til gældende statslige indkøbsaftaler, som fastsætter valg af leverandør (Moment) og de overordnede kontraktvilkår for indkøbet.

Det har aldrig været Erhvervsstyrelsens hensigt med anvendelse af vikarer at spare penge på løn eller forringe ansættelsesvilkårene. Formålet har alene været at sikre, at man hurtigt og fleksibelt kunne effektuere de forskellige politisk besluttede kompensationsordninger og holde hånden under arbejdspladser og virksomheder. Den gældende overenskomst indgået af arbejdsmarkedets parter forudsatte at være fuldt ud dækkende for løn- og ansættelsesvilkårene for vikarerne.

Ministeriet har rådført sig med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som har bekræftet, at det ikke strider imod statslige hovedaftaler og overenskomster, at staten anvender vikarer, så længe anvendelsen af vikarer er sagligt begrundet. Der er tale om en saglig begrundelse, hvis driftsmæssige forhold gør det vanskelig at tilrettelægge arbejdet kun med brug af direkte ansættelser.

Det vurderes, at der i den aktuelle situation har været og stadig er ekstraordinære driftsmæssige omstændigheder af et omfang, som har nødvendiggjort og som fortsat begrundet brugen af vikaransættelser.

Ad E:

Vikarernes ansættelsesvilkår er i overensstemmelse med vikarloven, idet vikarernes arbejdsgiver, Moment har tiltrådt en landsdækkende overenskomst mellem Dansk Erhverv og HK, hvorfor der ikke er tale om ulovlig forskelsbehandling. Idet ansættelsesforholdene er overenskomstdækkede, er det vurderingen, at en eventuel ændring af disse skal ske efter aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

Derfor har Erhvervsstyrelsen rakt hånden ud til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og arbejdsmarkedets parter for at man i fælleskab kan finde en løsning, der tilgodeser alle parter og er i respekt for både gældende lovgivning og overenskomster. For som sagt har det aldrig været meningen med vikaransættelser i Erhvervsstyrelsen, hverken at spare penge på løn eller gå på kompromis med ansættelsesvilkårene.

Med venlig hilsen

Dan Jørgensen

