



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Beskæftigelsesudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 3. februar 2021
Kontor: HR-kontoret
Sagsbeh: Ditte Refsgaard
Sagsnr.: 2021-0030-5457
Dok.: 1802538

Besvarelse af spørgsmål nr. 210 (Alm. del) fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 210 (Alm. del), som Folketingets Beskæftigelsesudvalg har stillet til justitsministeren den 18. januar 2021. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

Nick Hækkerup

/

Michelle Argir Simonsen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 3392 3340
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 210 (Alm. del) fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg:

”Med henvisning til artiklen »Rigspolitiet blev en smitterede: 59 vikarer, der skulle opspore corona, blev selv smittet« i Altinget af 14. januar 2021 og artiklen »"Social dumping" og "skandale": Arbejdsvilkår for statens coronavikarer udløser massiv kritik« i Altinget af 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 Rigspolitiets centre for smitteopsporing? I besvarelsen 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 den kritik professor og virolog ved Københavns Universitet Allan Randrup Thomsen fremfører i artiklen den 14. januar 2021?

C. Vil ministeren kommentere på, at forsker i arbejdsret fra Syddansk Universitet Christian Højer Schjøler i artiklen den 8. januar 2021 konstaterer, at der er tale om en omgåelse af vikarlovens beskyttelseshen syn, herunder eksempelvis i forhold til løn under sygdom?

D. Vil ministeren kommentere på, at to advokater, Peter Breum og Henrik Karl Nielsen, i artiklen af 8. januar 2021 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"?

E. 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?

F. 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:

1. Smitteopsporingsenheden løfter en samfundskritisk opgave, og vi skal selvfølgelig gøre, hvad vi kan, for at det er trygt at gå på arbejde, og der skal være ordentlige løn- og ansættelsesvilkår.

Vi står i en helt ekstraordinær og uforudsigelig situation, hvor billedet løbende ændrer sig og dermed ændres også behovet for at øge eller mindske smitteopsporingsindsatsen.

Rigspolitiet har i forbindelse med politiets bistand til Styrelsen for Patientsikkerhed med smitteopsporing valgt at anvende vikarer, da dette var nødvendigt for på kort tid at kunne øge antallet af medarbejdere i smitteopsporingen, hvilket Rigspolitiet ikke selv havde mulighed for, ligesom anvendelsen af vikarer giver mulighed for hurtigt at kunne tilpasse antallet af medarbejdere afhængig af behovet. Det er Rigspolitiets vurdering, at disse forhold fortsat gør sig gældende.

Rigspolitiets rekruttering er sket efter gældende statslige indkøbsaftaler for vikarbistand, der overholder gældende overenskomster, og i overensstemmelse med vikarlovens regler. De nærmere lønvilkår, herunder om vikarene skal have ret til løn under sygdom, er således et overenskomstanliggende til forhandling mellem arbejdsmarkedets parter.

Når det er sagt, så er jeg meget bevidst om værdien af smitteopsporingsenhedens arbejde og den ekstraordinære indsats, der bliver ydet, og det skal vi værne om. Som skatteministeren har tilkendegivet, er regeringen derfor også ved at undersøge, om den rejste kritik – med respekt for den danske arbejdsmarkedsmodel – kan imødekommes.

2. Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Rigspolitiet, der har oplyst følgende:

”Rigspolitiet kan oplyse, at alle vikaransættelser til brug for den bistand, som Rigspolitiet yder til Styrelsen for Patientsikkerhed i forhold til smitteopsporing, er ansat af vikarbureauet Moment, der er leverandør på Statens Indkøbs-aftale (SKI 17.17).

Moment har oplyst, at alle vikarer er ansat af vikarbureauet på Funktionær-overenskomst for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel samt lokalaftale mellem Moment og HK.

Rigspolitiet følger de vilkår, der fremgår af den indgåede overenskomst. Rigspolitiet har derudover som led i aftalen med Moment fået tilføjet, at der tillige udbetales løn til vikarer, der bliver hjemsendt i karantæne, fordi de pågældende er identificerede som nærkontakter.

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

De første vikarer til smitteopsporingsopgaven i Rigspolitiet startede den 25. september 2020, og der er løbende startet flere vikarer, efterhånden som opgaven har krævet det. De fleste vikarer skal efter planen indtil videre være hos Rigspolitiet frem til den 31. marts 2021.

Vikarerne hos Rigspolitiet får 150 kr. i timen ekskl. pension, svarende til ca. 24.000 kr. månedligt. Vikarerne optjener 12 pct. i pension, hvoraf 8 pct. er arbejdsgiverbetalt, mens 4 pct. er eget bidrag. Honorering for overarbejde sker i forholdet 1:1,5 efter levering af 39,5-42,5 timer, hvorefter overarbejdet honoreres 1:2. Der er nat- og weekendtillæg på hhv. 24,4 og 43,67 kr. i timen. Vikarerne har herudover arbejdsgiverbetalt frokostpause.

Vikarerne har ret til sygedagpenge, når beskæftigelseskrav mv. er opfyldt. Efter det oplyste får vikarerne ved sygdom 120 kr. i timen, svarende til ca. 19.000 kr. pr. mdr.

Rigspolitiet vurderer, at såfremt der frem for vikaranvendelse skulle ske midlertidig ansættelse efter HK-overenskomsten i staten til smitteopsporing, ville den ansatte få en timeløn på 131,21-136,47 kr. svarende til 21.036,17-21.879,67 kr. månedligt. Ansatte med erhvervsuddannelse ville blive tilbudt en timeløn på 153,47 kr. svarende til 24.605,58 kr. månedligt. Hertil kommer eventuel indbetaling til pension (hvis kravene herfor er opfyldt) på 11,19-15 pct., hvoraf 2/3 er arbejdsgiverbetalt, mens 1/3 er eget bidrag. Om den ansatte er berettiget til pension, og i givet fald hvor meget, afhænger af alder, tidligere beskæftigelse i det offentlige, og/eller hvorvidt den ansatte har været omfattet af en pensionsordning som led i en tidligere ansættelse. Honorering for overarbejde vil ske som afspadseringsfrihed i forholdet 1:1,5. Vikarerne arbejder nu i 2-holds skift. Hvis det samme skulle gælde de ansatte, skal der honoreres ekstra for aften- og natarbejde samt for arbejde i weekender og på helligdage.

Der er ved at blive etableret en samarbejdsudvalgsstruktur og arbejdsmiljøorganisation, der tilpasses den respektive organisation. Dette sker i dialog med Rigspolitiets Arbejdsmiljøsektion og Statens Samarbejdssekretariat.

Det er Rigspolitiets vurdering, at der er behov for fysisk fremmøde af vikarerne. Denne beslutning beror på, at der er sundhedsfaglige supervisorere til stede blandt smitteopsporingsoperatørerne for at sikre kvaliteten i den vejledning, den enkelte borger modtager. Samtidig står de sundhedsfaglige supervisorere til rådighed for bistand til operatørerne i forbindelse med implementering af ændringer i vejledninger mv., hvilket er vigtigt,

fordi retningslinjerne ændres hyppigt. Endelig er vikarernes fysiske tilstedeværelse nødvendig i forhold til styringen af driften og for at sikre effektiviteten i arbejdet.

Politiets del af smitteopsporingen er i dag fordelt over tre lokaliteter for bl.a. at reducere risikoen for smittespredning blandt vikarerne.

Rigspolitiet har desuden iværksat en række tiltag for yderligere at reducere risikoen for smittespredning. Der er bl.a. indført krav om ugentlig test blandt vikarerne, og vikarerne er nu desuden blevet tjenesteplanlagt i faste rul og på faste lokationer, så de i videst muligt omfang arbejder med de samme kollegaer hver dag. Derudover er der etableret en struktur med teamansvarlige, der bl.a. skal sikre og håndhæve overholdelse af COVID-19 restriktionerne i dagligdagen.

Rigspolitiet kan oplyse, at Arbejdstilsynet den 14. januar 2021 aflagde tilsynsbesøg i smitteopsporingsenheden i Jonstruplejren. I den forbindelse blev der udstedt et strakspåbud, hvorefter Rigspolitiet blev påbudt at træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med ny coronavirus ved smitteopsporingsenheden i Jonstruplejren.

Rigspolitiet har straks iværksat en række initiativer med henblik på at udbedre de forhold, der er omfattet af det udstedte strakspåbud, herunder reduceret antallet af medarbejdere i de mindste lokaler fra fire til to, således at der også er plads til supervision mv., forbedret indretningen via afskærmning og skillevægge, bestilt ekstra rengøring og lavet planer for udluftning. Rigspolitiet er i gang med at afdække, om nogle af tiltagene i Jonstruplejren også skal iværksættes på de øvrige to lokationer for smitteopsporing.”

Jeg er glad for, at Rigspolitiet har iværksat tiltag for at forbedre de fysiske rammer for smitteopsporingsenheden. Det er samtidig min forventning, at Rigspolitiet løbende tager de nødvendige forholdsregler for at minimere risikoen for smittespredning på arbejdspladsen og overveje, om der er behov for yderligere tiltag.

3. Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet desuden indhentet en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, der er ressortansvarlig for vikarloven, som har oplyst følgende:

”Vedrørende det i pkt. C 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 overenskomstmæssigt. 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 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. D 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. C. 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.”