

[Socialministeren]

ningsnævns kompetence og eventuelle overenskomster m.v., er overladt til den enkelte kommunalbestyrelse og det enkelte amtsråd at bestemme personaleniveauet, herunder omfanget af vikardækningen for ansatte med barselorlov. Indenrigsministeren har ikke efter lovgivningen mulighed for at gribe ind over for den vurdering, der på dette område lokalt anlægges af de kommunale myndigheder.«

Finansministeriet, lønnings- og pensionsdepartementet, har udtalt følgende:

»I henhold til finansministeriets budgetvejledning, pkt. 75.13, kan der i tilfælde af orlov uden løn eller med hel eller delvis løn antages vikar for orlovsperioden. I tilfælde af orlov med hel eller delvis løn kan der dog længst antages vikar i 6 måneder.

I henhold til budgetvejledningens pkt. 75.22 bør udgifter til vikarbistand budgetteres på de årlige finanslove svarende til det (realistisk) forventede behov herfor. Såfremt det i finansårets løb viser sig, at udgifterne overstiger det forudsatte, opføres merudgifterne på forslag til lov om tillægsbevilling.

Budgetvejledningen indeholder således ikke regler, der forpligter til vikarsættelse i bestemte situationer, og en forpligtelse til sådanne konkrete personalemæssige dispositioner ville ikke være i overensstemmelse med rammebevillingsprincippet.

Staten kan ikke med personaleorganisationer indgå aftaler om forvaltningens personalebehov, jfr. for tjenestemandsområdets vedkommende tjenestemandslovens § 45, stk. 3, og kan derfor ikke indgå aftale om pligt til vikarsættelse. I følgeskrivelse til visse overenskomster er optaget følgende henstilling:

»Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. på grund af ekstraordinær tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselorlov, og skønner styrelsen, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til styrelsen at overveje at ansætte vikar, jfr. budgetvejledning 1979, pkt. 75.13, fremfor at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen.««

Arbejdsministeriet har udtalt følgende:

»Indførelse af en tvungen vikarordning, der kædes sammen med udbetaling af refusion efter dagpengeloven, indebærer en række vanskeligheder og problemer.

For det første vil en tvungen barselvikarordning betyde, at de arbejdsgivere, som frivilligt eller i henhold til funktionærloven eller overenskomst yder hel eller delvis løn under barsel – men mod refusion – stilles dårligere end andre arbejdsgivere, som ikke har påtaget sig en sådan forpligtelse, og hvis ansatte derfor modtager dagpenge »direkte«.

Arbejdsgiverne er i mange overenskomstforhold forpligtet til at yde fuld løn under barsel (normalt begrænset til 14 uger), og gennemførelse af en tvungen barselvikarordning vil formentlig føre til, at arbejdsgiverne i forbindelse med overenskomsternes fornyelse vil kræve dette gode afskaffet ud fra et forudsætningssynspunkt. (En ligestilling mellem de 2 grupper af arbejdsgivere kunne dog selvfølgelig også opnås ved, at der blev indført en generel pligt til at betale løn under barsel).

For det andet rejser der sig problemer for de større virksomheder – såvel offentlige som private – idet det antages, at disse virksomheder generelt er dimensioneret således, at der er taget højde for sygefravær, barselorlov m.v. Disse virksomheder vil derfor hævde, at de skal være undtaget fra forpligtelsen til at ansætte yderligere vikarer og alligevel være berettiget til dagpengerefusion.

For det tredje er en tvungen vikarordning afhængig af, om det er muligt med ret kort frist at få den ønskede erstatningsarbejds-kraft. Der kan tænkes visse fag og erhvervsområder, hvor dette overhovedet ikke er muligt.

For det fjerde vil en tvungen vikarordning formentlig afføde et krav fra arbejdsgivers side om, at der med bindende virkning i god tid – måske allerede ved graviditetsorlovens start – skal gives underretning om længden af fraværet.

For det femte bør man være opmærksom på, at selv i tilfælde af en tvungen vikarordning vil der næppe blive ansat erstatningsarbejds-kraft i alle fraværsituationer. Trods udbetaling af refusion til arbejdsgivere vil det nødvendigvis ikke altid være optimalt for virksomheden at ansætte vikarer. Man kan meget let forestille sig, at omkostningerne forbundet med at ansætte vikar – især for en kortere periode – overstiger refusionsbeløbet, hvorfor virksomheden i en sådan situation forsøger at klare sig med den reducerede arbejdsstab.«