

Kvaliteten af de job, der tilbydes i branchen, varierer meget, og der skal gøres en indsats for at forbedre vikararbejdets generelle ry. Vikaransatte har brug for beskyttelse og kvalitetsjob. Samtidig kan passende rammer betyde, at vikararbejde kan bidrage til bedre jobskabelse og udvikling af fleksible arbejdsformer i EU.

Derfor blev der i **november 2008 vedtaget et direktiv på EU-plan**. Kommissionen fremsatte allerede i 2002 et forslag, men forhandlingerne var vanskelige på grund af de meget forskellige situationer i de enkelte medlemsstater. **De 27 medlemsstater vil nu vedtage de lovbestemmelser, som er nødvendige for at opfylde direktivet inden december 2011.**

Direktivet har et meget bredt anvendelsesområde og dækker alle økonomiske sektorer. Medlemsstaterne kan dog vælge ikke at anvende det i forhold til ansættelsesforhold, der er indgået inden for rammerne af et offentligt støttet program, som vedrører erhvervsuddannelse, integration på arbejdsmarkedet eller omskoling.

Direktivet dækker følgende vigtige aspekter:

## Ligebehandling i brugervirksomheder

Under hver udsendelse til en brugervirksomhed og fra første dag i denne udsendelsesperiode skal de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte, mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

Konkret betyder det, at hver gang det i gældende regler, f.eks. love, administrative bestemmelser eller kollektive overenskomster, fastsættes, at brugervirksomhedens arbejdstagere er berettiget til et vist lønniveau, skal vikarbureauet give den vikaransatte mindst samme løn, som hvis brugervirksomheden havde besluttet at ansætte ham/hende direkte. Lønnen afhænger naturligvis af kvalifikationer og erfaring.

## Færre restriktioner og forbud i anvendelse af vikararbejde

Gennem minimumsregler sikrer direktivet bedre beskyttelse af vikaransatte og har dermed en positiv indvirkning på kvaliteten af vikararbejde og dets status. Dette sikrer en mere åben holdning over for udviklingen af denne form for beskæftigelse.

Medlemsstater har tidligere indført restriktioner for virksomhedernes mulighed for at anvende vikararbejde: Udsendelse til brugervirksomheder var f.eks. kun muligt af bestemte årsager eller i begrænsede perioder, eller bureauarbejde var generelt forbudt i visse økonomiske sektorer.

**Alle restriktioner og forbud, som er pålagt vikararbejde, skal revideres og afskaffes, medmindre de er begrundet i almene hensyn.** Sådanne hensyn vedrører navnlig beskyttelse af vikaransatte, krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.

## Yderligere oplysninger

- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:DA:PDF>

- EU's arbejdsret:

[http://ec.europa.eu/labour\\_law](http://ec.europa.eu/labour_law)



© De Europæiske Fællesskaber, 2009  
Eftertryk tilladt med kildeangivelse.  
Enhver anvendelse eller gengivelse af fotografier kræver ansøgning herom hos ophavsretsindehaveren/ indehaverne.

Printed in Belgium

TRYKT PÅ HVIDT IKKE-KLORBLEGET PAPIR

KE-31-09-122-DA-D

# Beskyttelse af vikaransattes rettigheder i Den Europæiske Union



## Et direktiv om vikararbejde — hvorfor?

Der er normalt to parter i et ansættelsesforhold: arbejdsgiveren og arbejdstageren. I forbindelse med vikararbejde er der ligeledes en tredjepart — nemlig brugervirksomheden. Vikaransatte ansættes og aflønnes af et vikarbureau, men de står midlertidigt til rådighed for andre virksomheder, som fører tilsyn med deres arbejde.

Vikararbejde er vokset støt og udgør i dag omkring 2% af den samlede beskæftigelse i EU. Hvert år arbejder ca. 10 millioner mennesker på et tidspunkt gennem vikarbureauer — fænomenet er særligt udbredt i Det Forenede Kongerige, hvor det berører over 4% af arbejdsstyrken, samt i Frankrig, Nederlandene og Tyskland.

Denne form for beskæftigelse opfylder et reelt behov hos brugervirksomhederne: Det gør dem f.eks. i stand til at klare spidsbelastninger i produktionen og hurtigt erstatte fraværende medarbejdere. Arbejdstagere arbejder for vikarbureauer af vidt forskellige årsager i perioder på alt fra et par måneder til flere år. De søger ofte efter et springbræt til en mere fast ansættelsesform, eller også sætter de pris på den fleksibilitet, som bureauerne tilbyder.

## Vidste du det?

Vikararbejde er en velkendt beskæftigelsesform i en række medlemsstater, hvor det har været underlagt lovgivning siden 1960'erne eller 1970'erne, f.eks. i Det Forenede Kongerige, Frankrig, Nederlandene og Tyskland. I nogle medlemsstater er vikararbejde et langt nyere fænomen. Der er ligeledes store forskelle mellem landene imellem med hensyn til, i hvilke økonomiske sektorer det er mest udviklet, samt varigheden af udsendelser til brugervirksomheder — det være sig dage, måneder eller år.



Europa-Kommissionen

## Vidste du det?

Løn er ikke begrænset til grundløn: Det er en kompleks størrelse, og dens komponenter kan variere fra ét juridisk system til et andet. Medlemsstaterne fastlægger rammerne for lønnen, og hvorvidt den omfatter erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, navnlig pension, sygedagpenge eller medarbejderaktieordninger.

Ligebehandling vedrører også **arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage**: Vikaransatte skal have samme vilkår som arbejdstagere, der er ansat i den virksomhed, hvor de arbejder til daglig, i det omfang sådanne vilkår anses for at være bindende for arbejdstagerne i brugervirksomheden.

Med hensyn til beskyttelse af gravide og ammende kvinder er de regler, der gælder i brugervirksomheden, ligeledes gældende for vikaransatte. Dette gælder også reglerne om ligebehandling af mænd og kvinder og foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

I direktivet gives mulighed for at **fravige princippet om ligebehandling, men på meget strenge betingelser**.

- I visse medlemsstater kan vikaransatte tilbydes en tidsubegrænset arbejdsaftale med vikarbureauet og kan fortsat aflønnes i perioderne mellem udsendelserne. Under visse omstændigheder kan medlemsstaterne fravige det fastsatte princip for ligeløn.
- I visse lande er vikarbejde ligeledes eller primært reguleret af kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter. Efter høring af disse kan medlemsstaterne give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster, hvorved der indføres ordninger, som kan afvige fra ligebehandling. Under alle omstændigheder skal den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres.
- På strenge betingelser og på grundlag af en aftale indgået mellem arbejdsmarkedets parter kan medlemsstaterne fravige princippet om ligebehandling. I denne forbindelse kan de fastsætte en frist for overholdelse af princippet om ligebehandling.

Under alle omstændigheder skal medlemsstaterne træffe foranstaltninger med henblik på at forebygge misbrug og navnlig forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå direktivets bestemmelser.



## Bedre adgang til tidsubegrænset beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse

Brugervirksomheder ønsker ofte at ansætte personer, som har arbejdet hos virksomheden som vikaransatte og dermed har opnået en vis erfaring. Vikaransatte bør have mulighed for at finde tidsubegrænset ansættelse, hvis de ønsker det.

For lettere at kunne gøre dette skal vikaransatte **informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden**. Vikarbureauer må heller ikke forhindre vikaransatte i at blive ansat af brugervirksomheden efter udsendelsens ophør eller kræve betaling af arbejdstagerne i denne forbindelse.

Rent praktisk har vikaransatte samme behov som medarbejderne i den virksomhed, de reelt set arbejder i, uanset udsendelsens varighed. I overensstemmelse med direktivet har vikaransatte **adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter**, navnlig kantine, børnepasnings- og transportfaciliteter, på samme vilkår som arbejdstagere, der er ansat direkte af virksomheden, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet.

Endvidere opfordres medlemsstaterne for at fremme vikaransattes karrieremuligheder til at træffe foranstaltninger, herunder fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, med henblik på at forbedre vikaransattes **adgang til uddannelsesaktiviteter** i vikarbureauerne, herunder også i perioderne mellem udsendelser, samt deres adgang til uddannelsesaktiviteter for arbejdstagere i brugervirksomhederne.

## Vikaransattes repræsentation og information af arbejdstagerrepræsentanter

Med henblik på etablering af virksomhedsråd anses vikaransatte for at være bureauets ansatte. Medlemsstaterne kan dog bestemme, at de betragtes som brugervirksomhedens ansatte.

Brugervirksomheden skal give virksomhedsrådet tilstrækkelige oplysninger om sin anvendelse af vikaransatte, når den giver oplysninger om beskæftigelsessituationen i virksomheden.

