



071

I krydsfeltet mellem fleksibilitet og sikkerhed

Om overenskomstreguleringen af
bureauvikarers løn- og ansættelsesvilkår

Sara Kudsk-Iversen, Søren Kaj Andersen

Oktober 2006

ISBN 87-91833-03-5

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
DK – 1410 København K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Abstract.....	3
Resumé	3
1. Indledning.....	5
<i>Afgrænsning og opbygning</i>	<i>6</i>
2. Vikarbranchens udvikling.....	7
3. Hvorfor ansætte vikarer.....	10
<i>Mere fleksibilitet.....</i>	<i>10</i>
<i>Case: Når vikarer øger den numeriske fleksibilitet.....</i>	<i>11</i>
<i>Undgå administration af ansættelser.....</i>	<i>12</i>
<i>Case: Vikarer betyder minimal administration ved stor personaleomsætning</i>	<i>12</i>
<i>Strukturelle og organisatoriske årsager.....</i>	<i>13</i>
<i>Rekruttering.....</i>	<i>13</i>
<i>Omgåelse af overenskomster.....</i>	<i>14</i>
<i>Case: Brug af vikarer i stedet for ansatte på timelønsaftale</i>	<i>15</i>
<i>Konkurrencepres.....</i>	<i>15</i>
4. Løn- og ansættelsesvilkår i vikarbureauerne	17
5. Overenskomstmæssig kompleksitet.....	20
<i>Kompleks medarbejder-ledelse relation.....</i>	<i>21</i>
<i>Hovedproblematikker i forskellige brancher</i>	<i>23</i>
<i>Industriens Vikarprotokollat.....</i>	<i>24</i>
<i>Elektrikerområdet – områdeoverenskomster gælder for vikarer</i>	<i>25</i>
<i>Protokollat i bygge- og anlægssektoren.....</i>	<i>26</i>
<i>HK – det private område og Funktionæroverenskomsten.....</i>	<i>27</i>
<i>Forbud mod privat anvisning af tjenervikarer.....</i>	<i>29</i>
<i>Opsummering – vikarers retsstatus og arbejdsforhold</i>	<i>30</i>
6. Konklusion.....	33
<i>Informanter</i>	<i>36</i>
<i>Litteraturliste:.....</i>	<i>37</i>

Abstract

Both the number of temporary agency-workers as well as the number of temporary work agencies have increased in recent years. Several factors explain this development. Temporary agency work was liberalized in the early 1990s, which opened new possibilities for private agencies. But apparently there is a rising demand for temporary workers too. Employers seem to hire temporary workers for the following reasons: flexibility is strengthened; they avoid administrating employment contracts; temporary workers are needed in connection with organizational changes; it is a way of recruitment; it is a way to handle pressure from competition, and the trade union movement points out, that temporary employment can be a way to circumvent the collective agreement.

The trade union movement has traditionally been unwilling to agree on special regulation for temporary workers – the policy has been that everyone should hold permanent employment. This policy lasts, but since the middle of the 1990s, several collective agreements on temporary employment have been concluded. Hence the temporary employment field is today extensively regulated by collective agreements. However, this is a quite complex range of regulation, due to diverse regulation in different bargaining areas. Add to this a special problem: Which employer is responsible for the agreement – the temporary work agency or the user company that hired the agency worker?

This research note is based on interviews with representatives from trade unions, employer's associations, three of the dominant temporary work agencies and two selected user companies. In addition to this, miscellaneous documents and analyzes are incorporated in the note.

Resumé

Såvel antallet af bureauansatte vikarer som antallet af vikarbureauer er steget markant i de seneste år. Der er flere årsager til denne udvikling. Branchen blev liberaliseret i begyndelsen af 1990'erne, hvilket gav nye muligheder for privat vikarvirksomhed. Men der er tilsyneladende også en stigende efterspørgsel efter vikarer. Ser man på hvorfor arbejdsgivere vælger at tilknytte vikarer, er der flere forklaringer: det øger fleksibiliteten; man undgår administration af ansættelsesforhold; der er behov for midlertidig arbejdskraft i forbindelse med organisatoriske forandringer; det er en måde at rekruttere på; det er en måde at håndtere et konkurrencepres på, og fagbevægelsen fremhæver, at vikaransættelsen kan være en måde at omgå overenskomsten på.

Fagbevægelsen har traditionelt ikke ville aftale særlig regulering for vikarer – målsætningen har været at alle bør have fast ansættelse. Denne holdning består, men siden midten af 1990erne er der indgået flere kollektive aftaler om vikaransættelser. Således er vikarområdet i dag i vid udstrækning overenskomstreguleret. Det er dog også et reguleringsområde, der er ganske komplekst bl.a. på grund af forskelligartet regulering inden for forskellige overenskomstområder. Hertil kommer en særlig problematik: hvem er den aftaleansvarlige arbejdsgiver – vikarbureauet eller brugervirksomheden, der har lejet vikaren?

Dette notat bygger på interviews med repræsentanter fra faglige organisationer, arbejdsgiverorganisationer, tre af de dominerende vikarbureauer samt to udvalgte brugervirksomheder. Herudover indgår diverse dokumenter og analyser i notatet.

1. Indledning

Antallet af vikarer er steget markant i perioden 1998 til 2006. I 1. kvartal 2006 var der, hvad der svarer til ca. 16.000 fuldtidsansatte vikarer. Det er godt 10.000 flere end i 1998 (Windelin og Hansen 2006). En undersøgelse fra vikarbureauet Adecco (2005), viser endvidere, at 62 % af de danske virksomheder i dag bruger vikarer i større eller mindre omfang (Adecco 2005). Tallet tyder på en stigende efterspørgsel efter vikarer, men det hører med, at der i 1990 blev gennemført en deregulering af vikarbranchen, som banede vejen for de private vikarbureauer. Det er dog fortsat en ganske lille, men betydelig andel af det danske arbejdsmarked, der udgøres af vikarbureauerne og deres ansatte.¹ Selvom der aldrig rigtig har været udbredt tradition for at gøre brug af vikarer i Danmark, er det alligevel en branche, som de sidste 16 år har ekspanderet såvel i antal af vikarbureauer som i antal af vikaransatte og efterspørgselsvolumen. Det er en fremgang til trods for, at det danske arbejdsmarked i internationale sammenligninger fremhæves for sin fleksibilitet og herunder særligt den lette adgang til at hyre-og-fyre medarbejdere. Dette er sammen med den relativt høje sikkerhed, som understøttelse ved ledighed og andre social ydelser giver, blevet betegnet som den danske flexicurity model (Andersen og Mailand 2005, Bredgaard et al. 2005). Men trods dette er der mange danske virksomheder, som benytter vikarer. Tallene taler deres eget sprog: vikarbranchens omsætning er steget med 400 % fra 1996 til 2003 og udgjorde i 2003 3,4 mia. kr.

Det har samtidigt været kendetegnende for denne periode, at arbejdsgiverorganisationer og faglige organisationer inden for de forskellige aftaleområder er blevet enige om forskellige former for regulering, som sikrer at vikarers løn- og ansættelsesvilkår i vid udstrækning er dækket af overenskomsterne. Når vikarerne alligevel har været en udfordring for det kollektive arbejdsretssystem skyldes det hvad man kan karakterisere som den delte ledelsesret mellem vikarbureau og brugervirksomhed (Dalager 2004).

Den delte ledelsesret kan skabe uklarhed om, *hvilken* overenskomst der dækker den pågældende vikar, *hvilken* retstilling vikaren har, *hvem* der hæfter for forsømmelse af forpligtelser samt *hvilket* forbund der er påtaleberettiget. Dette har givet anledning til fortolkningstvister samt divergerende forståelser af vikarers retsstilling. En række domme fra 2005/2006 illustrerer problemerne angående sikringen af vikarers faglige retsstatus i de gældende overenskomster. LO førte en arbejdsretssag for EL-forbundet imod DA, på vegne af arbejdsgiverorganisationen TEKNIQ, i forbindelse med et påstået brud på Elektrikeroverenskomsten ved beskæftigelsen af vikarer. I dommen fra januar 2006 hedder det, at da aftaleparterne tidligere har været enige om, at vikarer er dækket af overenskomsten, skal den betragtes som en områdeoverenskomst, som dækker

¹ Der er divergerende tal om vikaransættelsernes omfang ift. hvor meget de udgør af den samlede beskæftigelse. Eurofound (2002) skriver, at de i 2001 udgjorde 1,1 pct. af den samlede beskæftigelse, mens Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i en senere rapport vurderer andelen til 0,7 pct. af den samlede beskæftigelse (Windelin 2005).

alle vikarer, der arbejder indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, uanset om vikarbureauet er medlem af arbejdsgiverorganisationen TEKNIQ eller ej. Det drejede sig i denne sag om lige løn og arbejdsvilkår. En anden sag om retten til lige løn og arbejdsvilkår faldt anderledes ud i august 2005, da CO-industri førte en faglig voldgiftssag for Dansk Metal og HK/Privat mod Dansk Industri, på vegne af TDC. Her hedder det i domsafsigelsen, at vikarer, som arbejder i stillinger, der normalt besættes af funktionærer på DI medlemsvirksomheder, ikke er berettiget til nøjagtigt samme rettigheder, som deres kolleger, der er dækket af Industriens Funktionæroverenskomst. De nævnte sager er ikke enestående med deres modsætninger, og de vidner om en retslig kompleksitet i forhold til reguleringen af bureauvikarers løn- og ansættelsesforhold. Spørgsmålet er, *hvordan den stigende brug af vikarer i Danmark udfordrer overenskomstmæssige forhold på det danske arbejdsmarked?*

Afgrænsning og opbygning

Forskellige former for midlertidig ansættelse bliver i disse år stadig mere udbredt på det danske arbejdsmarked. Det drejer sig om vikarer og andre former for tidsbegrænsede ansættelser, herunder østeuropæisk arbejdskraft såvel ansatte som udstationerede. Det drejer sig også om selvstændige, der ikke har andre ansatte, og som ofte karakteriseres som 'freelancere', 'frie agenter', 'arme-og-ben-firmaer' mv. Det er et kendetegn for alle disse grupper, at reguleringen af deres løn- og ansættelsesforhold ofte rejser spørgsmål. Det skyldes en længere række af forhold knyttet til de enkelte grupper af midlertidigt ansatte. Yderligere bliver spørgsmålene om disse gruppers løn- og ansættelsesforhold ofte komplekse, da både EU-direktiver, dansk lovgivning, brancheoverenskomster og lokalt forhandlede aftaler kan have konsekvenser for de midlertidigt ansattes forhold.

I denne undersøgelse vil fokus udelukkende blive rettet mod bureauvikarer. Her defineres en vikar som en person, der er i en trekants-relation mellem vikaren/den ansatte, vikarbureauet og brugervirksomheden. Hermed afgrænses undersøgelsen fra "løse" selvstændige vikarer og andre former for midlertidigt ansatte. Samtidig omhandler dette notat kun vikarer i den private sektor.² At bureauvikarer ikke går under den normale definition af tidsbegrænset ansættelse kan ses i og med, at EU-direktivet der beskytter tidsbegrænset ansatte *ikke* omfatter bureauvikarer.³

² Selvom der er mange vikarer inden for sundhedssektoren, primært i form af sygeplejersker, vil denne gruppe ikke blive dækket i denne undersøgelse, da disse har særegne vilkår; fx fortsat udlejes af bureauer, som er certificeret.

³ Om end det har været forhandlet i mange år, er man på EU-niveau ikke nået til enighed om en regulering af vikaransættelser. En aftale mellem arbejdsmarkedets parter på EU-niveau om tidsbegrænset ansættelser er dog blevet iværksat som direktiv. I Danmark er dette direktiv dels aftaleimplementeret af arbejdsmarkedets parter, dels implementeret ved lov nr. 370/2003, som definerer en tidsbegrænset ansat som en person, der indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier (fx dato for fuldførelse af opgaven, indtrædelse af bestemt begivenhed mm.). Bureauvikarer inkluderes ikke i denne definition, jf. lovens § 2, stk. 2, nr. 1.

Forskningsnotatet er baseret på 11 interviews med repræsentanter fra arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, fire interviews med centralt placerede medarbejdere i tre vikarbureauer og fire interviews med repræsentanter fra to brugervirksomheder. Dertil kommer gennemlæsning af undersøgelser på området, overenskomster, kendelser fra arbejdsret og faglig voldgift, samt dokumenter fra arbejdsmarkedsorganisationerne. Medtaget er industriens område, elektrikerområdet, gartneriområdet, HK-området, restaurationsområdet og bygge- og anlægsområdet. Alle har de særegne og udtalte problematikker i forbindelse med håndteringen af bureauvikarer. Alle interviewpersoner har haft det endelige notat til gennemlæsning. Dette har ført til en række rettelser og kommentarer, som vi har søgt at indarbejde i notatet. Notatets indhold og konklusioner er dog alene forfatterens ansvar.

Notatet er opbygget således, at der først er et afsnit om branchens udvikling, for at illustrere omfang og særlige karakteristika. Dernæst følger en analyse af hovedargumenterne for at benytte vikarer – nogle er branchespecifikke, mens andre er mere generelle. Efterfølgende tages afsæt i konkrete vikarbureauers arbejdsforhold, for herefter at analysere den overenskomstmæssige kompleksitet i forbindelse med sikringen af bureauvikarers rettigheder. Afslutningsvis opsummeres vikarers retsstatus og arbejdsforhold, hvorefter der konkluderes på hvordan benyttelsen af vikarer udfordrer overenskomstsyste­met i Danmark.

2. Vikarbranchens udvikling

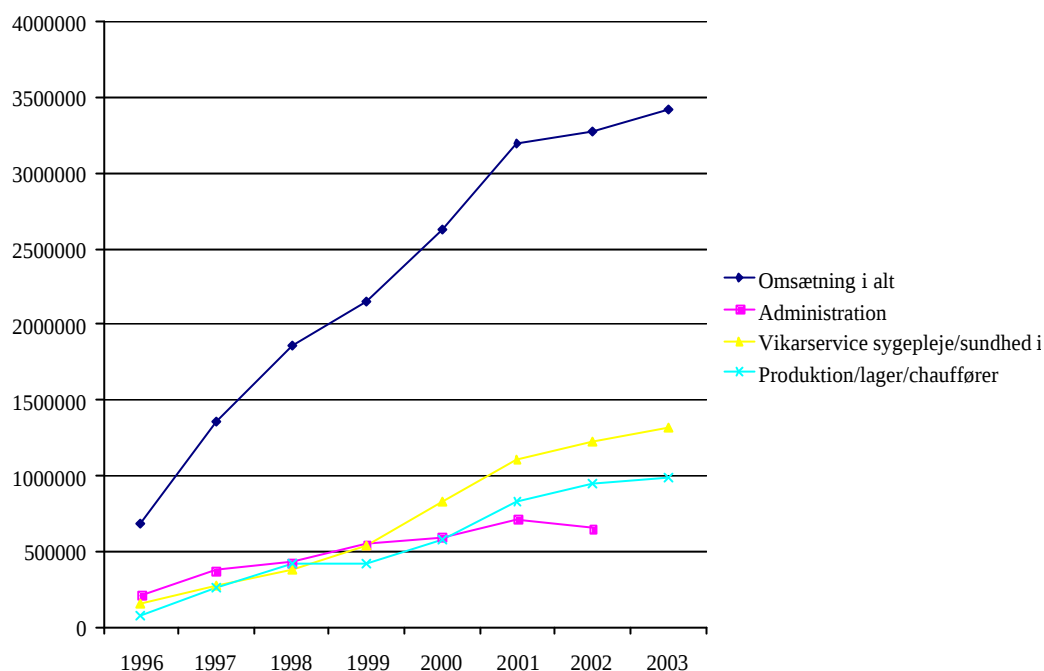
Danmark var med i den første bølge af lande i Vesteuropa, som i slutningen af 1960'erne indførte en regulering af vikarbureauer. En stigende konkurrence på kontorområdet mellem bureauer og de statslige arbejdsformidlingscentre foranledigede her udmøntningen af lov nr. 249/1968 omkring supervision af privat arbejdsformidling. Den blev senere en del af lov nr. 114/1970 om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring. I 1990 afskaffedes imidlertid denne statslige regulering af vikarbranchen. Hvor vikarbureauerne tidligere skulle godkendes af Arbejdsministeriet, jf. førnævnte lov, som havde til formål at beskytte vikarerne, blev det efter 1990 muligt at drive privat arbejdsformidling, og hermed også vikarbureauvirksomhed, i alle brancher (Dalager 2004).⁴

Denne liberalisering samt den konjunkturelle og strukturelle udvikling, herunder lav arbejdsløshed og flaskehalsproblemer samt større omstillingskrav til virksomhederne primært som følge af international konkurrence, er mulige årsager til, at man indenfor vikarbranchen har oplevet en stor vækst de sidste 15 år. Antallet af vikarbureauer er steget fra 73 i 1992 til hele 673 i 2005 (www.fv-d.dk). Nicolai Henum, marketingschef i Adecco, fortæller, at der konkurreres på kvalitet, service og pålidelighed bureauerne imellem. Andre har antyd­det, at konkurrence på priser også i høj grad gør sig gældende. Sværvægtene som Manpower og Adecco står for den største formidling af privat arbejdskraft i Dan-

⁴ Dog skal sygeplejerske-vikarbureauer forsat godkendes/certificeres af Sundhedsstyrelsen, i henhold til § 8 i Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 759 af 14. november 1990.

mark. Adecco sender dagligt ca. 2200 vikarer i arbejde i Danmark (www.adecco.dk), mens Manpower sender ca. 2000 vikarer ud om dagen. De sidste tal fra Dansk Handel og Service (DH-S), som er den arbejdsgiverorganisationen, som organiserer størstedelen af vikarbureauerne, viser en årlig omsætning i 2004 på 4,1 mia. kr., hvilket svarer til en vækst på 14,8 pct. fra 2003 (www.dhs.dk).

Figur 1: Udvikling i omsætning i udvalgte dele af vikarbranchen



Kilde: Danmarks statistik, Vikar1

I figur 1 ses de tre beskæftigelsesområder, hvor vikarbranchen har den største omsætning. Der er sket den ændring siden slutningen af 1990'erne, at "vikarservice sygepleje/sundhed" klart skiller sig ud i 2003 som det største beskæftigelsesområde med 39 pct. af den samlede omsætning. Med 29 pct. af den samlede omsætning udgjorde "produktion/lager/chauffører" i 2003 det næststørste område. I begyndelsen af det nye årti er omsætningen på området "administration" faldet. Mens området "administration" i 1996 havde den største omsætning, udgjorde det i 2002 kun det tredjestørste område. 40 pct. af branchens omsætning findes i den offentlige sektor, hvor hovedaftageren skal findes i sundhedssektorens vikarforbrug. Brugervirksomhederne udgør en forskelligartet flok - både store, mellemstore og små. Dog pointeres det fra flere sider, at det mest er store virksomheder, der benytter vikarerne. Ifølge en undersøgelsen fra Adecco brugte 74 pct. af de store virksomheder vikarer i 2005, mens de små virksomheders brug af vikarer ligger på et lavere niveau omkring de 56 pct. (Adecco 2005). Marketings- og Kommunikationschef hos Adecco Nicolai Henum vurderer, at de mindre virksomheder i stigende grad benytter sig af vikarer.

Antallet af personer, hvis primære beskæftigelse er vikarbejde, er steget med 60 pct. fra 1999 til 2003, således at der november 2003 var 22.338 perso-

ner, der havde vikararbejdet som primær beskæftigelse. Dette tal inkluderer både deltids og fuldtidsbeskæftigede (Jørgensen 2005). I en undersøgelse, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har udført for HK, fandt man, at der i 2005 var ca. 16.000 fuldtidsvikarer, og at antallet af beskæftigede i branchen i gennemsnit er vokset med 2.500 fuldtidsansatte per år de sidste tre år (Windelin og Hansen 2005). At branchen fortsat vokser stødt, ses i en nyere undersøgelse af samme forfattere. Den viser, at antallet af vikarer i 1. kvartal i 2006 voksede med ca. 800 personer, når der er korrigeret for sæsonudsving (Windelin og Hansen 2006). Statikken omfatter kun vikarer rekrutteret gennem vikarbureauer og siger ikke noget om omfanget af vikarer, der rekrutteres direkte af eller internt i virksomheder.

Adecco, Manpower og PersonaleBørsen, som er blevet interviewet i forbindelse med dette notat, har også kunnet mærke stigningen i efterspørgslen på vikarer. To af bureauerne må betegnes som absolutte sværvægttere i branchen – Adecco og Manpower, og sidder sammen med et tredje vikarbureau, Temp-Team, på en markedsandel på 36-38 pct. De dækker omkring 80 pct. af hele kontor- og administrationsområdet, call-centrene samt industri og lager området. Begge bureauer har oplevet en stigende efterspørgsel, og som konsekvens heraf har de travlt med at ansætte nye medarbejdere og finde nye rekrutteringskanaler. PersonaleBørsen er et mellemvægtervikarbureau i vækst. Virksomheden er vokset meget de sidste par år, hvor man har åbnet to nye afdelinger om året.

Der findes ikke egentlige undersøgelser, der afdækker de særlige karakteristika ved gruppen af vikarer på det danske arbejdsmarked. I internationale undersøgelser er det fremgået, at den typiske vikar er kvinde, er forholdsvist lavt uddannet/har ingen faglig uddannelse og hører til den yngre del af arbejdsstyrken (Eurofound 2002, Eurofound 2006, Matiaske and Nienhüser 2006, mfl.). Nicolai Henum, Adecco, vurderer, at kønssammensætningen af bureauets vikarer er cirka 50/50. Dog fordeler det sig skævt over brancher. Også Manpower og PersonaleBørsen har nævnt, at sammensætningen af vikarer er meget branchespecifik. På industriområdet er det fx hovedsageligt mænd (på nær i montage). Nicolai Henum, Adecco, skønner, at ca. 15 pct. af deres vikarer er folk med anden etnisk baggrund end dansk, mens Manpower vurderer, at de har endnu flere, men dog ikke er i stand til at fremkomme med et specifikt tal.

Det kan tilføjes, at vikarbranchens brede rekruttering og uforpligtende ansættelsesvilkår kan være med til at give grupper, der ellers har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, en særlig adgangsmulighed. Ifølge Maja Decker, branch manager hos Manpower, kommer ca. 60 pct. af deres vikarer i fast job efter vikaransættelser. En undersøgelse udarbejdet af mhtconsult (2005) konkluderer ligeledes, at chancerne for fastansættelse efter vikararbejdet er ganske gode. 45 pct. af de adspurgte virksomheder har fastansat vikarer og 46 pct. svarede, at der er stor sandsynlighed for, at de vil gøre det. En femtedel af de vikarer, der fik fastansættelse var individer med anden etnisk baggrund end dansk (Ibid.). Personalekonsulent Christina Cost, Manpower, fremhæver dette

integrationspotentiale på følgende måde: *"En ansøgning fra en person med et fremmed klingende navn ville måske blive sorteret fra hos nogle virksomheder. Årsagen kan være at virksomheden føler sig mere trygge ved at vælge ansøgere med danske navne. Denne ansøger har en kæmpe fordel ved at have været igennem vores processer med bl.a. interview, test og referencetagning... herefter står vi for at "sælge" kandidaten til virksomheden, som nok betragter det som en blåstempling fra Manpower og stiller ikke spørgsmål ved nationalitet eller navn".* Også Thomas Rønnow, advokat i DA, og Annette Fæster Petersen, chefkonsulent i DI, pointerer, at vikararbejdet kan være en måde at få fat i mennesker, der ellers har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

Der har dog også rejst sig en diskussion om den betaling, som nogle vikarbureauer opkræver i fald en virksomhed vælger at fastansætte den vikar de har lejet. Et hovedspørgsmål er blevet, om der er tale om et rimeligt "rekrutteringsgebyr" til bureauet for at have tilvejebragt den nye medarbejder eller om der er tale om en "stavnsbinding", der forhindrer vikarer, der ønsker fastansættelse, i at opnå dette?

Når man beskriver udviklingen i vikarbranchen og karakteristika ved vikaransatte, er det et generelt problem, at der mangler fyldestgørende kvantitative undersøgelser på området. Derfor er det sparsomt med statistik, der giver et samlet overblik. Ydermere har det forhåndenværende materiale ofte allerede været forældet.

3. Hvorfor ansætte vikarer

Når udviklingen har været så markant, som ovenstående afsnit viser, er det nærliggende at stille spørgsmålet: *"Hvorfor?"* De repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer, faglige forbund, vikarbureauer og brugervirksomheder, som i forbindelse med dette notat er blevet interviewet, har nævnt flere faktorer, som kan forklare den øgede brug af vikarer. De kan opsummeres på følgende vis: 1) Mere fleksibilitet, 2) Undgå administrationen af ansættelser, 3) Konjunkturf forhold, 4) Rekruttering, 5) Omgåelse af overenskomster og 6) Konkurrencepres. Disse mulige forklaringer bliver uddybet nedenfor.

Mere fleksibilitet

Indenfor flere områder og på forskellig vis kan ansættelse af vikarer være begrundet i fleksibilitetsbehov. Fx bruges dette argument i forbindelse med ansættelser på HK-området, elektrikerområdet, det grønne område og i industrien. Jakob Tietge, konsulent i DH&S, nævner, at brugen af vikarer kan ses som en slags konkurrenceparameter, idet virksomheden kører med en fast medarbejderstab, og så bruger vikarer og andre former for tidsbegrænsede ansatte som fleksibelt mandskab i travle perioder, for at kunne håndtere spidsbelastninger. Brugen af vikarer kan være en aflastning i økonomisk pressede virksomheder, enten offentlige, hvor der er skåret ind til benet og ansættelsesstop, eller private, hvor der skal skæres ned på medarbejderstaben ved fx at udflytte jobs. Fordelen er, at vikarer ikke figurerer som permanent personaleudgift. Det bliver nemmere at

tilknytte og skille sig af med arbejdskraft alt efter ordreudsving og nedskæringer. Som marketings- og kommunikationschef i Adecco, Nicolai Henum, udtaler: *"Man kan hurtigere reagere på markedets trends. Derfor slår vikarerne mere igennem."* Ifølge driftslederen på lageret i engros-virksomheden Dagrofa benyttes vikarerne, fordi det er let, fleksibelt og uforpligtende. Som han siger, *"... det er jo så let med vikarer, at man kan "hyre og fyre" fuldstændigt, som man vil"*. Han mener også, at det er billigere at tage vikarer ind ved spidsbelastninger frem for, at de fastansatte medarbejdere skal betales for overarbejde, hvor de får + 100 pct. i løn. Hertil kan nævnes, at organisationssekretær Arne Sørensen, CO-industri, understreger, at det aldrig har været meningen, at vikarer skulle være billig arbejdskraft, men at pointen netop har været, at de skulle kunne konkurrere på fleksibiliteten. Dette pointeres også af vikarbureauerne, når de vurderer, hvorfor der er stor efterspørgsel på deres ydelser.

Denne brug af vikarer kan også være med til at stabilisere en virksomhed med store produktionsudsving. Bl.a. Jakob Tietge, DH&S, udtaler, at det nogle gange kan give roligere forhold, hvis virksomheden har en kernestab og derudover konsekvent bruger vikarer ved produktionsopsving. Blandt andet kan den stigende konkurrence og den usikkerhed i forhold til markedets udvikling, der ofte er til stede, motivere denne løsning. Hermed kan uro blandt de fast medarbejdere undgås, når man rammer en nedtur (ECORYS-NEI 2002:26). Den eksterne numeriske fleksibilitet bliver endnu mere fleksibel gennem vikarbureauer, idet man som brugervirksomhed ikke har det ansættelsesretslige ansvar. Man så at sige eksternaliserer den numeriske fleksibilitet. Peer Schaumburg-Müller, underdirektør i TDC A/S, udtaler, at *"fra vikarbureauerne der kan vi få leveret, så at sige, fra det øjeblik vi beder om det."*

Ydermere tilbyder mange vikarbureauer såkaldte garantiordninger til brugervirksomhederne. Det indebærer, at man kan få en ny vikar, såfremt man ikke er tilfreds med den første vikar, der blev sendt ud for at udføre arbejdsopgaven. Dette giver mulighed for uforpligtende at se folk an og følgelig en stor fleksibilitet.

Case: Når vikarer øger den numeriske fleksibilitet

I lageret på Dagrofa vurderer tillidsrepræsentant Henrik J. Hansen, at man kører med 80 pct. som fastansatte og 20 pct. som vikarer. I tilrettelæggelsen af arbejdstiden er der en lav grad af fleksibilitet, det er karakteriseret ved holdarbejde, samt krav fra købmændene om mandagslevering.

Det betyder, at man ikke umiddelbart kan fordele arbejdet jævnt over hele ugen. Lige netop derfor er der brug for en numerisk fleksibilitet, idet der ved ordrepukler ikke er tilstrækkeligt med faste medarbejdere. Jens Hansen, som er daglig driftsleder på lageret, betragter vikarerne som en let og hurtig måde at få arbejdskraft ind på. Han mener dog godt, at der kunne ansættes nogle flere faste medarbejdere og færre vikarer,

Dagrofa er opdelt i tre sektorer: dagligvaremarked, Food service-marked og servicesektor. Det er en vækstvirksomhed, der iflg. årsrapporten fra 2005 havde 5.528 heltids og deltidsansatte, hvilket er en vækst på 1.479 ansatte fra 2000/2001. Deres detailaktiviteter har et strategisk væksthøjdepunkt, og i 2004 overtog de 13 ISO supermarkeder. I denne undersøgelse er der fokuseret på lagerenheden, som er indenfor engrosområdet. Her er ansat omkring 80 medarbejdere. Den daglige driftschef og tillidsrepræsentanten er blevet interviewet.

idet noget af arbejdsbyrden er en fast og kontinuerlig byrde. Dette hænger sammen med, at man med overtagelsen af ISO butikkerne i 2004 ikke tilsvarende fastansatte flere medarbejdere. Han mener dog ikke, at man helt vil kunne undgå vikarer, og ønsker også at fastholde dem, fordi vikaransættelserne har nogle fordele. De giver de fastansatte fleksibilitet i forhold til ferie og fridagsplanlægning. Dette medgiver tillidsrepræsentanten også, men som han siger ”... *når det er hele tiden det kører - det er sgu et skråplan*”. Han mener altså, at der er en ubalance, blandt andet fordi, der er risiko for, at de fastansattes stillinger undergraves.

Undgå administration af ansættelser

Det er hovedsageligt repræsentanter fra fagforbund, vikarbureauer og bruger-virksomheder der har pointeret, at brugen af vikarer kan ses som en strategi for at undgå den voksende administrative byrde, der er forbundet med ansættelser. Overenskomsternes indhold er blevet bredere og mere komplekst i form af især de sociale kapitler og bestemmelser om barsel, pension, sygedagpenge mm. Det har medført tungere administrative opgaver og dermed flere administrationsomkostninger. Den EU-regulering, der er kommet, og som er iværksat både via overenskomster og lovgivning, bidrager til disse byrder. Ligeledes kan overenskomsternes forskellige muligheder for at forhandle aspekter af løn- og ansættelsesvilkår lokalt blive en byrde, virksomheder forsøger at undgå. Særligt i forhold til kortere ansættelser, kan vikarer ses som en attraktiv løsning for virksomhederne.

Case: Vikarer betyder minimal administration ved stor personaleomsætning

Hos TDC Mobil bruger man mange vikarer i telemarketingsafdelingens call-center, hvor de fleste arbejder efter kl. 16 og fremefter. I april 2006 var der 75 vikarer, hvilket svarer til 35 årsværk, 4 fastansatte og 5-6 timelønnede. Afdelingen

er karakteriseret ved at have en del studerende ansat og en stor personaleomsætning. Det giver en betydelig administration, da man konstant skal rekruttere og administrere de korte ansættelser. Underdirektør i TDC, Peer Schaumburg-Müller, fremhæver, at man gennem et vikarbureau slipper for administrationen af dette, og man dermed kan koncentrere sig om andre opgaver. Både fællestillidskvinde Pia Holmgaard Olsen og afdelingsformand i Metalafdelingen TELE 12, som organiserer de fleste ansatte metaller i TDC, Carsten

TDC er underopdelt i fire danske selskaber: TDC Totalløsninger, som er det største, TDC Mobil, TDC Services, TDC Kabel TV, og det udenlandske TDC Switzerland.

Pr. 31. dec. 2005 var der ansat 13.876, opgjort i fuldtidsansatte inkl. elever og egne vikarer, men ikke eksterne vikarer (TDC Årsrapport 2005). TDC Totalløsninger offentliggjorde i vinteren 2006 en strategi med henblik på at reducere antallet af eksterne vikarer. TDC Mobil har ikke lanceret en lignende strategi med henblik på at skabe en anden balance mellem fx timelønnede og vikarer. En ledelsesrepræsentant fra hovedkoncernen, samt en fællestillidsrepræsentant fra TDC/Mobil og en faglig repræsentant fra TELE12, Metal er blevet interviewet.

D. Nielsen mener, at omfanget af vikarer i TDC Mobil er for stort. ”Jeg synes klart, at i hvert fald 90 pct. af de vikarer skulle gå over og blive timelønnede”, udtaler hun, og mener dermed, at det har taget overhånd.

Strukturelle og organisatoriske årsager

Det nævnes at konjunktoren i Danmark også kan være medvirkende til den forøgede brug af vikarer. Med den lave arbejdsløshed og problemer med flaskehalse på bestemte fagområder og til tider geografisk bestemt (eksempelvis indenfor byggeriet), bliver der behov for, at vikarbureauer tilbyder arbejdskraft, hvor det ellers er svært at finde ansatte nok på normal vis. Samtidig kan højkonjunktoren forårsage, at den pulje af arbejdsløse, hvorfra man førhen kunne finde midlertidigt ansatte, er svundet ind. Derfor er det nødvendigt at benytte vikarbureauers service i stedet.

Geografiske forhold spiller en rolle hos TDC. Peer Schaumbürg-Müller, TDC, nævner, at det også er af geografiske grunde, at de i TDC benytter sig af vikarbureauer, i og med de mangler folk i andre geografiske områder end der, hvor de har et overskud af medarbejdere. Der er dog divergerende meninger om dette, idet flere på arbejdstagersiden mener, at dette problem ikke er så stort som ledelsen gør det til.

Flere af vikarbureauerne udtaler, at det giver dem gode muligheder for at afsætte vikarer, når der opstår usikkerhed på virksomhederne, fx i forbindelse med reorganisering, udflytning, besparelser mm.. Det vil sige, at bl.a. nedskæringerne på det offentlige område, samt de personalepolitiske udfordringer, som virksomheder står med i forbindelse med udflytning, fusion, frasalg mm. – alle er omstændigheder der potentielt øger brugen af vikarer. Baggrunden kan til dels være budgetteknisk, idet omkostningerne til vikarer ofte dækkes af andre mere variable budgetter end lønbudgettet. Endvidere nævner flere den tekniske finesse, at bureauvikarer ikke figurerer som en fast lønomkostning, men derimod en variabel omkostning, hvorfor det ser bedre ud på personaleomkostningsbalancen.

Rekruttering

Virksomheder bruger også vikarbureauer til regulær rekruttering. Mange af de store bureauer tilbyder koncepter som fx "Try and Hire", hvor man kan få en vikar ud, se hinanden an i en periode og herefter eventuelt ansætte vikaren. Mange vikarbureauer har stor ekspertise i at identificere vikarers kompetencer og matche dem med virksomheders behov. Flere af repræsentanterne i virksomhederne, samt både lønmodtager og arbejdsgiversiden pointerer, at bureauerne i vidt omfang bruges til rekruttering. Som Carsten D. Nielsen, afdelingsformand i Metals Tele 12 siger, er det "...en *nem form for prøvetid*".

Man kan dog skelne mellem tilknytning af vikarer direkte med henblik på ansættelser og så ansættelse af vikarer, der sker på baggrund af nye behov, som opstår i virksomheden, hvor man i forvejen benytter vikarer og så vælger at rekruttere fra gruppen af vikarer. Når der fx skal fastansættes på Dagrofas lager, rekrutteres der således ofte fra vikarpuljen, der alligevel er i virksomheden. Det er mere effektivt end at skulle ud og finde nye kandidater til jobbene. Yderligere har man taget det initiativ at give vikaren visse fordele ved en eventuel fast-

ansættelse i forhold til nye, som kommer udefra. Ved en almindelig fastansættelse er der tre måneders prøvetid, før man kan indgå i bonusordningen. Er det en vikar, som ansættes, kan det aftales med tillidsrepræsentanten, at vedkommende indgår i bonusordningen med det samme. Dette er dog ikke en formel aftale nedfældet i nogen lokalaftale.

Også hos TDC Mobil har man formuleret en strategi om, at der skal rekrutteres fra vikarpuljen. Dette er dog langt fra sket i det omfang fællestillidsrepræsentant Pia Holmgaard fra TDC Mobil kunne ønske sig.

Omgåelse af overenskomster

Det er lønmodtagerorganisationerne, der påpeger, at vikaransættelser til tider bliver brugt til at omgå de gældende overenskomster. De faglige repræsentanter har kunnet henvise til en række sager, og vikarbureauerne har også medgivet, at der er "brodne kar" i branchen, som de forsøger at distancere sig fra.

Men ifølge de faglige organisationer er det ikke kun "brodne kar" i skikkelse af vikarbureauer, der ikke følger overenskomster eller underbetaler vikarer – og dermed reelt dumper prisen for vikararbejde. Det er også brugervirksomheder, som muligvis ser en fordel i at bruge vikarer til at varetage opgaver under andre overenskomstvilkår, end de som gælder for fastansatte på samme arbejdsområde, simpelthen fordi visse overenskomster ikke dækker vikarer.

Et eksempel på påstået omgåelse af overenskomster findes i gartnerierhvervet. Her kører der sager, hvor polske vikarer arbejder til en usædvanlig lav løn bl.a. begrundet i høje huslejeudgifter, som administreres af vikarbureauet og som således er fratrukket den udbetalte løn. I restaurationsbranchen har arbejdstagersiden en formodning om, at der bruges vikarer på gastronomi- og kantineområdet, for derved at undgå de højere lønninger, der er garanteret de såkaldte reserver gennem overenskomsten. Eksempler på, at der tages vikarer ind på områder, hvor de ikke dækkes af den gældende overenskomst, ses også på HK-området. Bureauvikarer er sjældent ansat som funktionærer, hvorfor de ikke er dækket af Funktionærlovens bestemmelser om fx opsigelsesvarsler. I HK/Privat vurderes det, at der er mange vikarer, som bliver brugt i stillinger over længere tid, som i tilfælde af, at der var tale om fastansatte, skulle være ansættelser på funktionærvilkår. Man kan modsat hævde, at her ikke er tale om en omgåelse af overenskomsten, da vikaren er dækket af en gældende overenskomst. Dog ændrer det ikke ved, at vikaren i sådanne tilfælde ikke opnår de rettigheder, som fastansatte på funktionærvilkår har.

Man kan spørge, om det er for at spare i forhold til personaleomkostninger, at dette sker? Thomas Rønnow fra DA afviser, at der skulle være penge at spare ved at bruge vikarer frem for at ansætte. Det er udelukkende et spørgsmål om at konkurrere på fleksibilitet, siger han. Jakob Tietge, DH&S, pointerer, at brugervirksomhederne jo ikke kun betaler timeløn, men også takst til vikarbureauet for deres tjeneste, hvorfor det ikke er billigere. Det er ikke i denne sammenhæng muligt at afgøre, hvorvidt brugervirksomhederne opnår besparelser.

Case: Brug af vikarer i stedet for ansatte på timelønsaftale

Alle de interviewede vedrørende TDCs brug af vikarer, fællestillidsrepræsentant Pia Holmsgaard, afdelingsformand hos Metal Teleafdeling 12, Carsten D. Nielsen og underdirektør Peer Schaumborg-Müller, pointerer, at timelønsaftalen i

Timelønsaftalen, som blev indgået for midlertidigt ansatte mellem TDC og Metal Teleafdeling 12 i 2000, havde til formål at mindske behovet for eksterne vikarer. Studerende kan ansættes på denne aftale, hvor man skal arbejde i gennemsnit mindst 8 timer pr. uge over en 4 ugers periode, og giver således i udgangspunktet en stor fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

sin tid blev indgået for at minimere antallet af vikarer, specielt på call-center området. Faktum er imidlertid, som tidligere beskrevet, at der er mange vikarer ansat i nogle af afdelingerne, fx TDC Mobil's Telemarketingsafdeling. Dette beklager fællestillidsrepræsentanten og afdelingsformanden. De mener, det giver en oplevelse af, at ledelsen forsøger at omgå timelønsaftalens bestemmelser og vilkår

ved at ansætte vikarer. Et konkret eksempel er, at der indgår en bestemmelse i timelønsaftalen om, at den ansatte kun må tage telefonen, men ikke ringe ud. Ifølge de faglige repræsentanter har dette fået ledelsen til at bruge vikarer i positioner, hvor det er påkrævet at ringe ud. Fællestillidsrepræsentanten siger, at *"...så tager man alle de vikarer ind og undergraver egentlig vores stillinger."* Efter tillidsrepræsentanterne i TDC Mobil har rejst spørgsmålet om det store forbrug af vikarer overfor ledelsen, har ledelsen igangsat en afviklingsplan.

Konkurrencepres

Danske gartnerier er under pres i den internationale konkurrence. Det skyldes, at arbejdskraften på dette område er billigere i lande som Tyskland og Holland, samtidig med at de danske forbrugere tilsyneladende foretrækker billige udenlandske tomater frem for de dyrere danske. I de senere år er mange gartnerier lukket i Danmark, imens andre har reorganiseret og udbygget, hvorfor det samlede antal beskæftigede stort set er stabilt, hvis man inkluderer vikarerne, udtaler forhandlingssekretær Peter Holm fra den Grønne Gruppe i 3F.

Den internationale priskrig er medvirkende til den forøgede brug af vikarer indenfor denne branche i Danmark. Det startede for en 5-6 år siden, da de første vikarbureauer begyndte at udbyde vikarer indenfor gartnerierhvervet. Dengang var det specielt de store blomstergartnerier, som benyttede sig af vikarer, og den dag i dag er det fortsat de store virksomheder i branchen, der især benytter vikarer. Det er stort set udelukkende udenlandske vikarer, der er på gartneriområdet i Danmark, hvilket anses som ønskværdigt af Gartneri- Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), som medtager en øget brug af vikarer fra østeuropæiske lande i deres strategi for erhvervets fortsatte overlevelse.

Overenskomstsmæssigt er vikarerne ikke dækket af et protokollat eller lignende på området, men i og med at det primært er udenlandske vikarer, der benyttes, går de under Østafalens bestemmelse om, at de skal ansættes på danske overenskomstvilkår. 3F mener, at årsagen til den udprægede brug af vikarer er, at de er billigere og giver større fleksibilitet. Dette baserer Peter Holm, 3F, bl.a. på, GLS-A's udtalte ønske om at få lavere lønninger i branchen, idet det pointeres at lønningerne i Danmark er for høje til, at det danske gartnerierhverv kan konkurrere. *"Det er ekstremt vigtigt med lavere lønninger, ellers er vi luk-*

ket indenfor de næste 5 år”, skriver GLS-A (SALA 2006). Hos 3F ser man også store udfordringer, men mener dog ikke, at vejen frem er at sænke lønningerne. Dette er ikke til forhandling, udtaler Peter Holm.

GLS-A mener, at det er umuligt at skaffe den fornødne seriøse arbejdskraft i Danmark til sæsonarbejde. Peter Holm medgiver, at behovet måske ikke helt kan dækkes med danske arbejdere, men påpeger, at det skal være 100 % sikkert, at vikarerne får, hvad de er berettiget til. I en undersøgelse, Rambøll management har udført, konkluderes det, at tilgangen af arbejdskraft fra de nye EU-lande har bidraget til at afhjælpe rekrutteringsproblemer, fx sæsonbetonet arbejde i landbrug og gartneri. Væsentligt har det især været på det ufaglærte område, og lige netop på gartneriområdet har der været en udvikling hen imod flere ufaglærte. Den Grønne gruppe vurderer, at omkring 50 pct. var faglærte for 10 år siden, mens kun 5-10 pct. er det i dag.

GLS-A vurderer, at knapt 80 pct. af virksomhederne indenfor denne sektor bruger sæsonarbejdskraft. Vi ved, at det i dag ud over danskere især er polakker og litauere, der arbejder som sæsonarbejdere herhjemme. GLS-A har fremhævet tre måder at anskaffe denne arbejdskraft på. For det første at ansætte arbejdskraften selv. For det andet at hyre gennem vikarbureauer og for det tredje udlicitering via entrepriseaftaler. I denne undersøgelse er det brugen af vikarbureauer, der er af interesse. Her kan det nævnes, at GLS-A ønsker, at man helt afvikler Østaf-talen og hermed også kravet om overenskomstmæssige vilkår for udenlandske bureauvikarer. Dansk gartneri er en presset branche i dag, og GLS-A pointerer, at ”...hvis dansk gartneri skal overleve, må der åbnes op for at vi kan anvende østeuropæiske entreprenører til østeuropæisk løn.”⁵ Det er særligt indenfor Gartneri og Skov, at man har gjort brug af østarbejdere, og begrundelsen har været, at det giver større fleksibilitet i ansættelsesforholdet og letter rekrutteringen ved de meget sæsonbetonede udsving, der er i den branche (Rambøll 2005).

Vikarbureauet Jobserver, leverer 85-90 pct. af vikarerne i gartneribranchen. Bureauet har dansk hovedsæde på Fyn og er del af en hollandsk koncern, der primært udbyder polske vikarer. Dette vikarbureau blev medlem af GLS-A for knap tre år siden og er som sådan omfattet af den gældende centraloverenskomst på området. Vikarbureauet sørger for transport og indkvartering. De polske vikarer er typisk i Danmark i tre måneder ad gangen og er ufaglærte. De aflønnes derfor i princippet efter den overenskomstbestemte lønsats for ufaglærte. Men idet at de er her i landet i så korte perioder, opnår de ikke anciennitetsbestemte rettigheder, som fx pension, løn under sygdom og ved barns første sygedag. Ydermere har man i overenskomsterne nogle anciennitetsbestemmelser, som gør ældre medarbejdere dyrere end unge. Dette gør de polske vikarer billigere, da de stort set alle er forholdsvis unge. Peter Holm udtaler, at deres medlemmer frygter for deres arbejde, fordi de føler sig presset ud begrundet bl.a. i konkurrencen på lønomkostninger.

⁵ Materialet udleveret ved et seminar afholdt d. 9. februar 2006 af SALA og GLS-A, med titlen: ”Danske løn- og ansættelsesvilkår set i lyset af konkurrencevilkårene i EU”.

I overenskomsten har 3F ret til at aflægge kontrolbesøg, hvilket de også har gjort brug af i forhold til Jobserver. Disse besøg har dog ikke afsløret større problemer. Men der dukker enkeltsager op som fx i foråret 2006, hvor der blev rejst mod et andet vikarbureau, JS-Consulting. Dette bureau udbød polske vikarer, som ifølge 3F fik 30 kr. i timen, når deres meget høje husleje var fratrasket lønnen. 3F har rejst et erstatningskrav på en efterbetaling af 3,7 millioner kroner til de 140 polske vikarer, som vikarbureauet havde ansat (Keiding 2006a, Keiding 2006b).

4. Løn- og ansættelsesvilkår i vikarbureauerne

Når repræsentanter fra de faglige forbund og arbejdsgiverorganisationerne har udtalt sig, er det blevet pointeret af alle, at det er meget komplekst og svært at finde rundt i overenskomstsystemets vikardækning. Flere af disse bureauer udtrykker selv, at det er en "overenskomstjungle". Derfor mener de, at det kunne være ønskværdigt med mere klare retningslinier. Det ville gøre det lettere at manøvrere på det danske arbejdsmarked, da den løse tilknytningsform kan give

FVD – Foreningen for Vikarbureauer i Danmark
Foreningen har etiske retningslinier, som vikarbureauerne forpligtes til at overholde. Ved at håndhæve dette, får man et mærkat, som viserbureauets etiske profil overfor både kunder og kandidater. Håndhævelsen er baseret på selvjustits.

VICE – Vikarbureauer Certificerede i Danmark
Dannet i 2005 og tæller de største vikarbureauer i Danmark; Adecco, Temp-Team, Manpower og Randstad. Her er der certificeringskrav om kvalitet og etisk betryggende forretningsførelse, som kontrolleres løbende af en ekstern aktør – i dette tilfælde Deloitte.

anledning til et vist administrativt bøvl – eksempelvis opleves udformningen af G-dage systemet som en byrde for vikarbureauerne. På den anden side, pointerer Maja Decker, branch-manager i Manpower, at det jo er bureauets kernekompetence at tiltrække arbejdskraft for derefter at udbyde den. De tre vikarbureauer lægger alle afstand til de bureauer, der ikke indordner sig under gældende overenskomster, og som i det hele taget forsøger at udnytte de uklarheder, der kan være omkring reguleringen af vikarers løn- og

ansættelsesvilkår.

I denne forbindelse bør det nævnes, at der under DH&S er to interesseorganisationer for vikarbureauerne: FVD og VICE. Adecco og Manpower er medlem af VICE, mens PersonaleBørsen er medlem af FVD – se tekstboks. I disse organisationer er der formuleret etiske kodeks, som medlemsbureauerne er forpligtiget til at efterleve. Dette giver de "seriøse" bureauer mulighed for at distancere sig fra de "brodne kar" i branchen.

Boks 1: Informationer om Manpower, Adecco og PersonaleBørsen

	PersonaleBørsen	Manpower	Adecco
Opstartet	1995	1962 entreret i Danmark	Fusion mellem Adia (1957) og Ecco (1964) i 1997. Attention Personaleservice (1985) opkøbt i 1998.
Afdelinger i Danmark	10	10	24
Antal medarbejdere	28 (4 i administrationen, 24 konsulenter)	80-90 fuldtidsansatte, hvoraf 30 er personalekonsulenter.	200 medarbejdere på landsplan, hvoraf 25-30 sidder med administration.
Antal vikarer	Betaler løn til ca. 400 vikarer hver 14. dag	Ca. 2.000 vikarer ude om dagen	Ca. 2.200 vikarer ude om dagen
Hovedbrancher	Kontor, service, lager, produktion, kantine	Call-center, kontor, industri, lager, administration	Kantine, kontor, lager, sygepleje, produktion
Medlemskab af arbejdsgiverorganisation, andre organisationer	Håndværkerforening, FVD	DH&S, DI, VICE	DH&S, DI, VICE
Overenskomster	Landsoverenskomst med 3F (Vikaroverenskomsten med DH&S). Lokal overenskomst med HK i Vordingborg.	Ved ikke præcist hvor mange.	20 stk.
Pensionsforhold	<u>Sats</u> Pr. 1. juli 2006: 7,2 pct. indbetalt af PersonaleBørsen og 3,6 pct. indbetalt af vikaren. <u>Dækning</u> Vikarer dækket af 3F's vikaroverenskomst får udbetalt pension. Ifølge overenskomsten ydes der pension til vikarer der er fyldt 22 år, og som enten har 1) haft lønnet beskæftigelse hos PersonaleBørsen i sammenlagt 1924 timer indenfor tre år, eller 2) har en pensionsopsparing fra et tidligere ansættelsesforhold. På HK lokaloverenskomsten får vikaren grundlæggende det samme.	<u>Sats</u> Pr. juli 2006: 7,2 pct. Indbetalt af Manpower og 3,6 pct. indbetalt af vikaren. <u>Dækning</u> Her følges et lighedsprincip på tværs af områder og anciennitet, hvilket betyder, at uanset om man har haft en pensionsordning før, tiltræder man fra første dag Manpowers pensionsordning.	<u>Sats</u> Satserne følger de respektive overenskomster, men de fleste har følgende sats pr. 1. juni 2006: 7,2 pct. indbetalt af Adecco, 3,6 pct. indbetalt af vikaren. <u>Dækning</u> Man er berettiget til pension fra første dag, såfremt man tidligere har haft en arbejdsmarkeds-pension. Har man ikke det, følges bestemmelserne om karenstider i de respektive overenskomster, før man er berettiget hertil.

Selvom de tre bureauer udbyder vikarservice indenfor de samme områder, har vikarerne forskellige ansættelsesvilkår i forhold til fx pension og opsigelsesvarsler. I boks 1 nedenfor beskrives forskellene. Som det ses, er det forskelligt, både hvad det er for overenskomster, og hvor mange overenskomster bureauerne har indgået. Ens for dem alle tre er dog, pointeret både i interviews og på bureauernes respektive hjemmesider, at de overholder de gældende overenskomster og sørger for at administrere de sociale rettigheder, man har som løn-

modtager i Danmark. Men de har alle forskellige måder at regulere disse forhold på, hvilket har direkte konsekvens for vikarenes arbejdsvilkår.

Der er undtagelser for vikarbureauer i forbindelse med pensionsordninger. Derfor kan bureauerne langt hen ad vejen selv definere, hvordan de skal administreres. Det illustreres i boks 1, hvor det ses, at de tre vikarbureauer har tre forskellige pensionsstrategier. Mens satserne er ens, er bureauernes politikker omkring, hvem der dækkes af pensionsordningen forskellig. Vikarer hos Manpower får pension fra første dag. Andre vikarer får pension efter de respektive overenskomsters karensperioder er udstået.

Mange af forbundsrepræsentanterne har pointeret, at det for vikarer er svært at opnå flere af de sociale rettigheder, som er sikret gennem overenskomsterne. Dette skyldes som regel, at vikarer ofte ikke er ansat længe nok til at udstå de respektive karensperioder i overenskomsterne. Hvis vikaren fx på industriens område ikke i forvejen er omfattet af arbejdsmarkedspension skal man være ansat i minimum 9 måneder for at blive berettiget til pension. Der er dog forskellige ordninger, som opbløder dette. Det vender vi tilbage til senere i afsnittet om vikarprotokollatet på industriens område.

En af fordelene ved bureauvikarer er netop, at man som rekvirentvirksomhed kan skille sig af med vikarerne fra dag til dag. Principielt kan vikaren afskediges fra dag til dag hos Manpower, men er der tale om længerevarende vikariat, indgås der ofte aftale med vikaren om gensidige opsigelsesfrister. Dette betyder fortsat, at brugervirksomheden kan skille sig af med en vikar fra dag til dag, mens bureauet forpligter sig til at finde en ny opgave til vikaren eller betale vikaren for den aftalte beskæftigelsesperiode. Også hos PersonaleBørsen kan der laves såkaldte ”korridor-aftaler”, ved længerevarende vikariat, men brugervirksomhederne er som oftest frit stillet. Det er en sag mellem vikaren og vikarbureauet. Hos Adecco pointeres det, at de gældende overenskomster følges angående opsigelsesfrister efter tre måneder i bureauet. Dette betyder, at selvom det giver fleksibilitet for brugervirksomhederne, er det ikke altid – men oftest – at vikarerne står uden den sikkerhed, der ligger i frister for opsigelse. Ved kortere ansættelsesforhold, hvor vikaren kan afskediges fra dag til dag eller ligefrem bliver bedt om at gå hjem i løbet af en arbejdsdag, dækkes mange vikarer af overenskomsternes paragraffer om forgæves fremmøde.

Der bliver talt meget om vikarenes løn, og hvad de er berettiget til, fra fagbevægelsens side. De tre her omtalte bureauer giver selv udtryk for, at der lægges vægt på, at overenskomsternes retningslinier følges. Både hos Manpower og PersonaleBørsen er lønninger individuelle, baseret på anciennitet og kompetencer. Christina Cost fortæller, at hvis man været tilknyttet bureauet længe, kan man bede om en lønforhandling. Om det fører til en lønstigning, afhænger i sidste ende af, om brugervirksomheden er villig til at betale mere for vikaren. Her tilføjer Christina Cost, at hvor virksomhederne før i tiden var tilbøjelige til at stå fast på det aftalte beløb, og således hellere ville have en ny vikar på startløn, er de i dag oftere indstillet på at betale mere for at holde fast på en kvalificeret og stabil arbejdskraft. Hos Adecco pointeres det, at man altid følger bru-

gervirksomhedens overenskomstmæssige lønniveau, og aldrig mere end det. Der kan foreligge aftaler mellem vikarbureauerne og brugervirksomhederne om, at lønniveauet ikke må overstige de fastansattes.

5. Overenskomstmæssig kompleksitet

Historisk set har fagbevægelsen været imod vikaransættelser, idet man frygtede, at ansættelserne blev på daglejerlignende vilkår og ville undergrave de fastansattes overenskomstvilkår. Der er imidlertid sket en ændring af denne indstilling, hvilket også udtalelser fra vikarbureauerne vidner om: *"Man har fundet hinanden, kan man sige. Før i tiden, når fagforeningerne hørte, vi var et vikarbureau, så whoa... vi solgte jo mennesker!"* (Lene Vesth, personalekonsulent i PersonaleBørsen). Både Manpower, Adecco og PersonaleBørsen har samarbejdet med fagforeninger. Fx arrangerer man i fællesskab møder for ledige, hvor bureauerne fortæller om mulighederne som vikar. At de faglige organisationer har ændret den politiske linie overfor vikarbureauer, skyldes til dels en erkendelse af, at vikarbranchen er en stadig mere betydelig aktør på det danske arbejdsmarked, som der derfor må samarbejdes med konstruktivt (i form af krav om overenskomstdækning), frem for at modarbejde.

Før 1990 var der ikke egentlige overenskomster, der dækkede vikarer. Faglig sekretær i HK/Privat Liselotte Højer udtrykker det således, at de faglige organisationer langt hen ad vejen ignorerede vikarerne og håbede på, at de ikke ville blive nogen videre synlig gruppe på arbejdsmarkedet. Da man i de følgende år erfarede, at vikarer blev en stadig mere benyttet ansættelsesform sammen med andre såkaldte atypiske ansættelsesformer, begyndte nogle af organisationerne at lægge strategier for, hvordan man fik denne ansættelsesform indarbejdet i overenskomstsystemet. Vikarbureauerne er primært organiseret i arbejdsgiverorganisationen Dansk Handel og Service (DH&S), og organisationsgraden vurderes til at ligge over landsgennemsnittet (DELOITTE 2004).

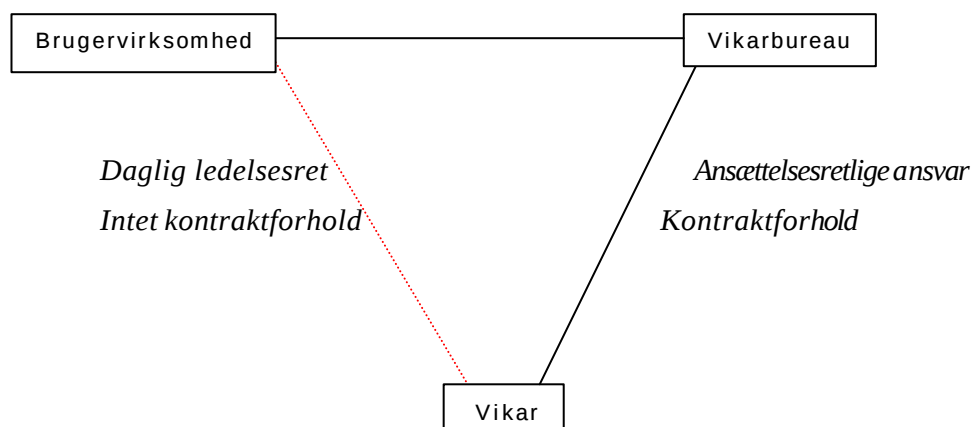
DH&S har fra starten af været med som den dominerende arbejdsgiverorganisation i forhold til vikarbranchen. DH&S har en række overenskomster med vikarbureauer, og Jakob Tietge, konsulent i DH&S, vurderer at deres dækning er stor, uden dog at kunne angive et konkret tal. Blandt andet har DH&S en vikaroverenskomst med transportgruppen i 3F. Strategien fra DH&S' side er, at det er vikarbureauerne, der er overenskomstbærende.

Der er andre vigtige overenskomstaktører, primært Dansk Industri (DI), som har stor betydning for overenskomstdækningen af vikarer på industriens område. Flere vikarbureauer har dobbelt medlemskab, bl.a. store vikarbureauer, som Adecco og Manpower.

I det følgende analyseres den faglige retspraksis, med vægt på relevante arbejdsretsdomme og kendelser fra faglig voldgift samt ud fra parternes overenskomststrategier, faktiske overenskomstforhold, og relevante aktørers vurdering af forholdene. status quo. Dette for at få et indblik i, hvordan bureauvikarers løn- og ansættelsesvilkår er reguleret i det kollektive aftalesystem.

Kompleks medarbejder-ledelse relation

I modsætning til gængs retspraksis, er forholdet mellem lønmodtager og arbejdsgiver anderledes i vikarbranchen, idet der er tale om en trekants-relation, hvor vikaren har to arbejdsgivere, der så at sige deler den samlede arbejdsgiverrolle imellem sig. Den ene, vikarbureauet, har afskedigelses- og ansættelseskompetencen, mens den anden arbejdsgiver, brugervirksomheden, leder og for-deler det daglige arbejde, som vikaren er sendt ud for at udføre (Dalager 2004).⁶



Udgangspunktet for, at vikarer kan anses som lønmodtagere i forhold til vikarbureauet, er, at det er bureauet, der juridisk set er defineret som arbejdsgiver og dermed bl.a. står for ansættelse, lønudbetalingen, mv. I ansættelsesretlig forstand er vikaren således ansat i vikarbureauet. Ydermere kan der argumenteres for denne status, ud fra den betragtning, at vikarers faste arbejdsmarkedstil-knytning er gennem vikarbureauet. Fx skal vikarer ikke tælles som ansatte på brugervirksomheden, jf. en dom mod vikarbureauet Alternativ Vikar i 2004.

Dommen afgjorde, hvordan man optæller ansatte i forhold til HK's 50 pct. regel⁷. Denne voldgiftskendelse tilsagde, at HK's 50 pct. regel gælder alle, som er ansat i vikarbureauet, dvs. både de, som er ansat som administrativt personale i selve bureauet, og de vikarer, som er sendt ud på diverse brugervirksomheder i arbejdsfunktioner dækket af HK (Kendelse august 2005). Thomas Rønnow, advokat i DA, mener, at man godt kan sige, at vikarerne på HK-området i højere grad end på andre områder risikerer at stå uden overenskomst, men at de dog ikke er mere udsatte end ansatte i øvrigt i virksomheder omfattet af 50 pct. reg-len.

Vikarbureauets arbejdsgiverrolle overfor deres vikarer blev også fremhævet i en arbejdsretsdom fra juli 1999 vedrørende vikarbureauet MR Vikarservice. Denne dom tilkendte vikarerne strejkeret overfor bureauet. De faglige organisa-

⁶ Som det ses i illustrationen ovenfor, er der i forholdet mellem vikarbureau og vikar en ansættelseskontrakt og tilsvarende i forholdet mellem vikarbureau og rekvirentvirksomhed et kontraktforhold, mens der ikke eksisterer en kontrakt mellem vikar og rekvirentvirksomhed (illustration: DA dok.).

⁷ Den såkaldte 50 pct.-regel indebærer, at mindst halvdelen af alle ansatte skal være medlem af HK, før HK kan kræve af arbejdsgiverne, at de omfattes af kollektiv overenskomst med HK.

tioner har dermed de sædvanlige midler til rådighed overfor et vikarbureau i forbindelse med overenskomstforhandlinger (Andersen 2004).

Den delte arbejdsgiverrolle kan gøre det vanskeligt at gennemskue, hvilke overenskomster, der gælder hvornår for vikarerne. Normalt eksisterer der en kontrakt mellem den ansatte og dennes arbejdsgiver, og denne relation bestemmer, at den ansatte arbejder indenfor arbejdsgiverens overenskomstaftaler. Ved anvendelsen af bureauvikarer kompliceres dette dog, da der ikke er en formel kontrakt mellem vikaren og rekvirentvirksomheden (Dahager 2004).

Udgangspunktet for retspraksis er, at det kun er det overenskomstbærende forbund, der er påtaleberettiget i forhold til brugervirksomhed eller vikarbureau. Et udgangspunkt, som lige netop i forbindelse med vikarer kan blive uklart, idet der kan være flere forbund, der påberåber sig denne ret. Det kan ske, hvis bureau og brugervirksomhed er organiseret i hver deres arbejdsgiverforening, hvorfor det også bliver uklart hvilken overenskomst, der dækker.

Forsikringspligten i forhold til den lovpligtige arbejdsskadeforsikring er overført fra vikarbureauet til brugervirksomheden skriver DH&S, idet *”... det er brugervirksomheden, der har den direkte nytte af den pågældende vikar samt har instruktionsbeføjelsen over vikaren. Det er med andre ord brugervirksomheden, som bestemmer arten og omfanget af arbejdet, tid og sted for udførelsen af arbejdet samt har mulighed for at påvirke de forhold, hvorunder arbejdet udføres”* (www.dhs.dk).

Det er en særlig arbejdstager-arbejdsgiver-relation, som jf. ovenstående problematikker, skaber fagretlige komplikationer. Det har ikke kun betydning for de formelle rettigheder, men også for relationen mellem leder og arbejdstager – for som vikar har man jo to! Hvem går man til med dagligdagsproblemerne angående løn, sygdom og ferie? Og hvem motiverer vikaren med et personligt engagement og anerkendelse? Både PersonaleBørsen, Manpower og Adecco har givet udtryk for, at de tager denne problematik alvorligt. Og de pointerer, hvordan de forsøger at prioritere nærhed og den personlige kontakt, samt forklare tydeligt, hvem der er ansvarlig for hvad. Alligevel bliver der givet udtryk for, at der – intentionerne til trods – kan herske en vis forvirring blandt vikarer.

”Det er svært at være loyal, når man er vikar, fordi man skal have arbejde...”, udtaler Sidse Bødker, Marketings- og Kommunikationsansvarlig i PersonaleBørsen. Netop derfor er det også vigtigt med den personlige kontakt, så der kan skabes en mere normal medarbejder-ledelse relation. Da der er mange vikarbureauer, kombineret med lav arbejdsledsløshed, prioriteres fastholdelse og rekruttering højt hos vikarbureauerne. Og det er en udfordring. Bjørn Eriksson, juridisk rådgiver i Adecco, fortæller blandt andet, hvordan de har et bonussystem i form af gaver, for at kunne tilkendegive en form for anerkendelse. Tillidsrepræsentanter for vikarerne findes der ikke i vikarbureauerne. Dette kan, være svært at etablere, da de fleste vikarer har en forholdsvis kortvarig tilknytning til bureauet, og måske ikke i samme udstrækning føler et tilhørsforhold og en loyalitet og engagement overfor vikarbureauet og de andre vikarer, der er tilknyttet. I Manpower er det tætteste man kommer på tillidsrepræsentanter, de

føromtalte personalekonsulenter, som dog er arbejdsgiverrepræsentanter først og fremmest. Dog synes alle bureauerne i indeværende undersøgelse at tage medarbejder/vikar – ledelses/bureau relationen meget alvorligt, i og med de pointerer vigtigheden af den personlige kontakt personalekonsulenterne, kan skabe. De bestræber sig også på at afholde sociale arrangementer, således at vikarerne oplever sammenhold og tilhør. Hos Adecco har man opstartet en personaleforening med samme formål, nemlig at skabe tilhør og loyalitet. Er man tilknyttet denne, får man anciennitetsbestemte gaver samt butiksrabatter. Manpower og PersonaleBørsen afholder også sociale arrangementer fx i forbindelse med julen. Alle er det tiltag, der skal være med til at skabe tillid og loyalitet og dermed fastholde vikarerne hos lige netop deres bureau.

Hovedproblematikker i forskellige brancher

Ifølge organisationssekretær i CO-industri Arne Sørensen blev der, med det formål at sikre vikarers arbejdsvilkår, udviklet to strategier i 1990'erne. *Særligt i serviceerhvervene* (og også det daværende SiDs Transportgruppe) ønskede man at aftale overenskomster med vikarbureauerne enten direkte eller gennem en arbejdsgiverorganisation. Baggrunden for denne strategi var, at man ikke havde et godt udbygget tillidsrepræsentantsystem, samt at der ikke var tradition for lokalforhandlinger indenfor denne branche.

Særligt på området dækket af Industriens Overenskomst har strategien været, at de virksomheder, som brugte vikarer, blev forpligtet til at sikre, at overenskomsten også omfattede vikarerne. Det skete ud fra den filosofi, at det i forvejen var retsstillingen ift. områdeoverenskomsten; derfor skulle vikarerne have de samme vilkår. På industriens område havde man i forvejen et veludviklet og udbygget tillidsrepræsentantsystem på brugervirksomhederne (som er medlemmer af DI), hvorfor det var oplagt, at også vikarerne blev omfattet af både overenskomst og tillidsrepræsentantsystem.

Vikarbureauerne kan være medlem af flere arbejdsgiverforeninger, hvilket blandt andre sværvægterne Manpower og Adecco er. Linda Greisen, advokat i DA, mener, at det kræver mange ressourcer hos vikarbureauerne at finde ud af at administrere de mange overenskomster og den øvrige regulering af ansættelsesforholdene. Det er en administrativ byrde for vikarbureauerne, at der er uens retsstilling rundt omkring på virksomhederne. De skal være opmærksomme på, hvilke overenskomster de sender folk ud til. Om der er et vikarprotokollat eller ej, eller om der er en specifik arbejdsretlig afgørelse, som det fx er tilfældet i forhold til elektrikeroverenskomsten. Det er komplekst at skulle udbyde den fleksible arbejdskraft, som vikarer er. Derfor har de store bureauer – Adecco og Manpower også en del stabsfunktioner, med hhv. 25-30 ansat i økonomi, løn og fakturering, og ca. 30 ansat til andet end personalekonsultation.

Det er et stort administrativt apparat, men som Maja Decker i Manpower siger, så er det jo deres forretningsområde - det de er specialister i. Bureauerne i denne undersøgelse har alle processer, hvor de undersøger brugervirksomhedernes overenskomstforhold, lokalaftaler, kutymer og arbejdsmiljø. Fx er det er

kutyme hos Manpower, at der skabes en profil af arbejdsmiljø og overenskomstforhold, samt at der udarbejdes en kreditvurdering af virksomheden. Personalekonsulenterne, som står for den personlige kontakt mellem vikar og bureau, har en fast "førstedags-kontrol", hvor man følger op på, om vikaren er mødt op, og om alt er gået som det skal. Ved længerevarende vikariater kommer konsulenten også ud og ser til forholdene undervejs.

Nedenfor følger mere specifikke overenskomstvilkår og problematikker på forskellige brancheområder.

Industriens Vikarprotokollat

Dansk Industri og CO-industri's strategi har siden 1995, hvor man blev enige om et særskilt protokollat i Industriens Organisationsaftale, været, at vikarer, der sendes ud på en medlemsvirksomhed for at udføre en arbejdsfunktion inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, skal omfattes af Industriens Overenskomst. Det samme gælder også for lokalaftaler og kutymen forbundet med arbejdsfunktionen, uanset om vikarbureauet er medlem af DI eller andre arbejdsgiverorganisationer.

Såfremt et vikarbureau ikke betaler vikaren den løn, som han/hun er berettiget til, anlægger forbundet sag mod brugervirksomheden. Det sker i henhold til protokollatets afsnit 4, hvori det står, at *"... medlemsvirksomheden med sin aftale med vikarbureauet må sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold."*

Der er divergerende meninger mellem arbejdsgiverorganisationer og forbund om rimeligheden i denne fagretslige praksis i og med, at brugervirksomheden ikke reelt er den ansættelsesretslige arbejdsgiver og derfor heller ikke i realiteten har indsigt i disse forhold. De kan have oplyst bureauet om alle forhold, og bureauet kan alligevel vælge at betale anderledes. Annette Fæster Petersen, chefkonsulent i DI, udtaler i denne forbindelse, at det er besværligt at udrede sagen, når man forhandler med brugervirksomheden, som reelt set ikke ved noget om vikarens lønforhold. I starten af 2005 blev det derfor aftalt i et protokollat mellem DI og CO-industri, at retspraksis skulle ændres såfremt et vikarbureau er medlem af DI. Er bureauet medlem skal de fagretlige sager rejses mod vikarbureauet. Er bureauet ikke medlem, er det stadig brugervirksomheden, der betragtes som den ansvarlige part. Dette har givet nogle brugervirksomheder et incitament til at kræve, at de bureauer, de benytter, skal være medlem af DI. Selvom der ikke nødvendigvis er nogen direkte sammenhæng med denne udvikling steg antallet af vikarbureauer, som er medlem af DI, ifølge Annette Fæster Petersen, i 2005 til fra en 6-7 bureauer til 20 bureauer.

Den 31. juli 2005 blev der ydermere aftalt et protokollat, hvori det står, at vikarer kan overføre deres anciennitet fra vikarbureau til rekvirentvirksomhed, såfremt han/hun har arbejdet der i mindst seks måneder uden afbrydelse og ansættes i brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikariatet. I protokollatet fra 1995 var det allerede sikret, at en vikar kan akkumulere anciennitet såfremt vikaren sendes ud på forskellige DI-organiserede brugervirksomheder. På denne

måde blev det gjort lettere at blive berettiget til de sociale goder i overenskomsten, i modsætning til fx ansatte dækket af HKs overenskomster.

Elektrikerområdet – områdeoverenskomster gælder for vikarer
Det har historisk set på installations- og teknikområdet været sådan, at man lånte medarbejdere af hinanden. Det vil sige, at løst tilknyttede medarbejdere, der ikke var virksomhedens egne, har været kutyme. Dog har virksomhederne været omfattet af den samme overenskomst, hvilket oftest ikke er tilfældet med vikarbureauerne. *"Vikarbureauet har ikke samme overenskomst som den indlejrende virksomhed, hvilket har givet anledning til de konkrete problemer i vores situation..."*, udtaler Thorkild Bang, afdelingsleder i arbejdsgiverorganisationen TEKNIQ. Faktisk mener han, at det er en forholdsvis stor sagsbyrde, der ligger inden for området taget i betragtning af, at omkring 10 pct. af deres sager er vikarsager omhandlende løn og ansættelsesvilkår.

Set fra Dansk EL-Forbunds perspektiv opstod problemet omkring 2001-2002. Forbundssekretær Jens Olav Pedersen, udtaler *"... at det, der sætter det i gang dengang er efter vores opfattelse, at der var nogle, der gik ind og begyndte at spekulere i skatteregler."* Konkret mener man i EL-forbundet, at firmaer har spekuleret i at udbetale dele af lønnen i form af diæter. Det kan ske fx når man i Københavnsområdet hyrer vikarer fra provinsen. Vurderingen er, at pension, feriebetaling, feriefridagsbetaling og søgnehelligdagsbetaling i varierende omfang er blevet udbetalt som skattefri diæter, hvilket reelt reducerer arbejdsgiverens/vikarbureauets udgifter. Hvor TEKNIQs holdning er, at det er op til lønmodtageren og arbejdsgiveren, hvordan lønnen skal udbetales, mener EL-Forbundet ikke, at det er acceptabelt, at dele af lønnen aflønnes med diæter, som er skattefrie.

Nok et element, der spiller ind her er, at lønniveauet generelt er lidt lavere udenfor København og andre storbyer. I TEKNIQ fremhæver man, der derfor ikke nødvendigvis er tale om løndumping og undergravning af overenskomsten eftersom de jyske lønninger er lavere, og der derfor ikke for den jyske vikar er tale om lønfald. Thorkild Bang, Afdelingsleder i TEKNIQ, erkender dog, at det kan opleves sådan for den københavnske elektriker, der får mere i løn end den jyske vikar-sidemand. Mange af vikarerne er uddannede elektrikere og dermed også medlemmer af EL-Forbundet. Forbundets næstformand udtaler: *"Vi forsøger at varetage vores medlemmers interesse ved at sige, at det ikke kan være rigtigt, at fordi han har en anden ansættelsesform, så skal han have en ringere betaling for at lave præcis det samme stykke arbejde..."*.

I 2003 afsluttedes en faglig voldgiftssag mellem EL-Forbundet og TEKNIQ. Denne sag er kendt som *Bravida-sagen*, og kendelsen afgjorde, at elektrikeroverenskomsten skal betragtes som en områdeoverenskomst, som gælder alt arbejde, der foretages indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, selvom bureauet ikke er medlem af TEKNIQ eller medlem af en anden arbejdsgiverorganisation. Jørgen Juul Rasmussen, Dansk EL-Forbund, pointerer i forbindelse med denne sag, *"at elektrikeroverenskomsten er en områdeoverens-*

komst, og at opmanden mener, der er stor omgåelsesrisiko, hvis man bare kan acceptere, at man kan tage vikarer ind til de arbejdsopgaver, der allerede er overenskomstdækket”.

TEKNIQ's vurdering er, at kendelsen ikke er principiel, men at der i den specifikke sag var tale om regulært brud på overenskomsten. Det betyder, at det ikke var selve kendelsen, de protesterede imod. Problemet var, at kendelsen var begrundet i omgåelse af overenskomsten, i stedet for at være konkret begrundet. Som Thorkild Bang udtaler; *”De (vikarerne) fik jo hverken overtidsbetaling eller pension, og for lav søgnehelligdagsbetaling, så der har jeg slet ikke noget at udsætte på, at den blev tabt. Den skulle bare have været konkret begrundet og ikke begrundet i, at det var omgåelse af overenskomsten. Den overenskomst de havde, blev ikke overholdt. Så set i det perspektiv var det slet ikke forkert, at vi tabte den. Det var bare præmisserne.”*

Den 11. januar 2006 afgjordes en sag i Arbejdsretten mellem EL-Forbundet og TEKNIQ. Her blev det endnu engang fastslået, at vikarer dækkes af elektrikeroverenskomsten, som er en områdeoverenskomst indgået med arbejdsgiverorganisationerne TEKNIQ og Elfo. Det vil sige, at den omfatter alt arbejde, der udføres for en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Vikarer må ikke arbejde på ringere løn- og ansættelsesvilkår end deres fastansatte kollegaer, uanset om vikarbureauet er medlem af en arbejdsgiverorganisation eller har anden overenskomst. I kendelsen pointeres det endnu engang, at elektrikeroverenskomsten er en områdeoverenskomst, og derfor gælder alle elektrikere, der arbejder indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I dommen er det brugervirksomheden, der hæfter for de manglende indbetalinger (Elektriker-dommen 2006), hvilket er en skærpelse af Bravida-kendelsens ordlyd.

Der har efterfølgende været diskussioner om, hvorvidt dommen dannede præcedens. Selvom det formentlig ikke er tilfældet, håber fagforbundene alligevel, at dommen vil regulere arbejdsgiveres brug af vikarer, og at det vil føre til flere regulære ansættelser frem for vikaransættelser. De håber med andre ord, at dommen under alle omstændigheder vil få en principiel betydning. I en sag fra 2005, der omhandlede HK's Funktionæroverenskomst, blev det fastslået, at man for hvert område må finde frem til, hvilke overenskomster der gælder. Vurderingen fra arbejdsgiversiden er derfor, at konsekvenserne af Bravida-kendelsen og dommen fra januar 2006 ikke automatisk kan overføres til andre overenskomstområder, blot fordi det er områdeoverenskomster.

Protokollat i bygge- og anlægssektoren

Også i bygge- og anlægsbranchen har man gennem tiderne lånt arbejdere hos hinanden, og heller ikke dette har været anset for problematisk. I bygge- og anlægsbranchen så de faglige organisationer et stigende problem i forhold til brugen af vikarer og ”arme-og-ben-virksomheder”, da det blev opfattet som en måde at omgå overenskomsten på.

I 2004 lykkedes det de faglige organisationer at få forhandlet protokollat nr. 21 igennem, hvor man er enige om, at ansættelse af vikarer er omfattet af de gældende overenskomster på området. Hvis en vikar arbejder på en bruger-medlemsvirksomhed indenfor overenskomstens dækningsområde har vikaren dermed samme rettigheder som de øvrige ansatte. Dette gælder også, hvis bureauet ikke er medlem af Dansk Byggeri. Er bureauet derimod medlem af en anden arbejdsgiverorganisation indenfor DA-området, gælder vikarbureauets overenskomst (Kendelse 2005). Ole Christensen, forhandlingssekretær i 3F's Byggegruppe, vurderer, at siden denne overenskomsts ikrafttræden, er problemet blevet inddæmmet og mindsket, idet det ikke længere er så interessant at ansætte vikarer. 3F hæfter sig samtidig ved dommen indenfor elektrikerområdet fra januar 2006, idet bygge- og anlægsoverenskomsten også er en områdeoverenskomst. Derfor håber man fra faglig side, at den kendelse vil blive adfærdsstyrende for arbejdsgivere også på deres område. Og Dansk Byggeri har da også meldt ud, at man anerkender dommen, og at det samme forhold derfor gælder for deres område.

Ifølge Ole Christensen har man nu i stedet fundet andre veje at omgå overenskomsten på, nemlig ved en stigende brug af østarbejdere og særligt østeuropæiske underentreprenører, der udstationerer arbejdskraft. I denne forbindelse kom der i efteråret 2005 en principiel faglig voldgiftskendelse. 3F fik medhold i, at polske ansatte i en polsk virksomhed var omfattet af bygge- og anlægsoverenskomsten. Grunden hertil var, at det blev stadfæstet, at den daglige ledelse og dermed ledelsesretten over de ansatte lå hos den danske virksomhed, der havde hyret den polske virksomhed. Dvs. at de ikke blev defineret som underentreprenører, i og med de ansatte polakker var underlagt den danske virksomheds ledelsesret (Dansk Byggeri, cirkulære nr. 204/27.10.2005).

En undersøgelse foretaget af Rambøll Management for Arbejdsmarkedsstyrelsen konstaterer, at EU-udvidelsens betydning for det danske arbejdsmarked i relation til vikarer fra østlandene ikke har været markant i omfang. Indenfor bygge- og anlægsbranchen, kunne man ikke konstatere entydige vurderinger af brugen af vikarer fra østlandene. Hvor Dansk Byggeri siger, det ikke er så udbredt grundet den i forvejen løse ansættelsesform, der er i denne branche, har arbejdstagersiden vurderet, at det er mere udbredt end som så. Rambøll konkluderer, at brugen af vikarer vil stige i denne branche med samme begrundelser, som den er steget i gartneribranchen – behovet for fleksibilitet og stigende problemer med flaskehalse (Rambøll 2005).

HK – det private område og Funktionæroverenskomsten

Der er 36 vikarbureauer, der er dækket af HK-overenskomster, herunder sværwægterne Manpower og Adecco, Temp-Team og Randstad. Siden 1992 har vikarer været inkluderet i landsoverenskomsten for butikker, samt for kontor og lager, som er indgået med DH&S. De er nævnt i få specielle afsnit.⁸

⁸ De gældende overenskomster, som nævner, at vikarer dækkes: 2004-2007: Landsoverenskomsten for butikker mellem DH&S og HK/Handel (vikarer er skrevet ind i den).

Liselotte Højer, faglig sekretær i HK/privat, mener, at der for de månedslønnede vikarer især er problemer med de sociale rettigheder, som efterhånden i vid udstrækning er inkluderet i overenskomsterne på det danske arbejdsmarked. Hun nævner her karenstperioderne for vikarer i forbindelse med barsel, barns første sygedag og sygedagpenge som et problem. Nok giver sygedagpengeloven ret til sygedagpenge, men man skal være ansat uafbrudt i 9 måneder for at opnå ret til fuld løn undersygd, hvilket ellers er typisk for de funktionæransatte HK'ere. Problemet er, at vikarer, der ofte har korte ansættelsesforløb og ikke uafbrudt er beskæftiget, har svært ved at optjene den krævede anciennitet. Højer mener, at det er problematisk, at vikarbureauer ikke vil være med til at ændre karenstperioderne for månedslønnede. Linda Greisen, advokat i DA, pointerer i forbindelse med karenstperioder, at såfremt der er en gældende overenskomst, så er vikarerne jo i lige så høj grad dækket som ansatte i øvrigt.

Der er en del vikarer, der udfylder funktionærlignende stillinger på virksomheder både indenfor industriens område, og i mere administrative funktioner både offentligt og privat. Disse vikarer er ikke omfattet af funktionærloven, idet de ikke opfylder stykke 2 i bekendtgørelsen, da de ikke indtager en tjenestestilling, hvor de er underlagt arbejdsgiverens instruktioner. En vikar har nemlig retten til at takke nej til arbejde, så selvom loven omfatter tidsbegrænsede ansættelser, er vikarer ikke inkluderet i definitionen af denne arbejdsgruppe. Liselotte Højer mener, at det største problem for HK-vikarer lige netop er denne forskelsbehandling af vikarer i funktionærlignende stillinger.

Den 3. august 2005 afsluttedes en sag mellem Dansk Metal og HK/Privat og Dansk Industri for TDC. Det blev fastslået ved faglig voldgift, at industriens Funktionæroverenskomst *ikke* gælder for vikarer, hvilket vil sige, at vikarer ikke har nøjagtig samme vilkår som deres fastansatte kollegaer i samme jobfunktion. Dette drejer sig især om opsigelsesfristerne, der også er stadfæstet i funktionærloven, som bureauvikarer er undtaget fra. Det vikar-protokollat der er aftalt på industriens område findes ikke tilsvarende i Funktionæroverenskomsten. I kendelsen blev der bl.a. henvist til, at HK i forbindelse med overenskomstforhandlinger havde forslået et vikarprotokollat, hvilket parterne ikke var blevet enige om. Det faktum, at man overhovedet have bragt dette frem i forhandlingerne, indikerede, at begge parter var enige om, at Funktionæroverenskomsten i sin nuværende tekst ikke omfatter vikarer (Kendelse, august 2005).

Denne kendelse lægger centrale arbejdsgiverorganisationer som DI og DH&S vægt på som værende den ønskværdigt gældende retsstilling for vikarer, dvs. at det er vikarbureauets overenskomst, der gælder med mindre andet er aftalt. Linda Greisen, DA, pointerede den vægtning, højesteretsdommer Børge Dahl havde i TDC-kendelsen, nemlig at det for alle områder må afprøves, hvilken overenskomst, der skal være gældende, om det er vikarbureauets, eller om det er brugervirksomhedens i form af en områdeoverenskomst. Dette udfra spørgsmålet om anvendeligheden af brugervirksomhedens overenskomst i for-

hold til bureauvikarer, samt hvordan overenskomstparternes vurdering af bureauvikarerne og de aftalte overenskomster har været historisk set.

At vikarer ikke har samme vilkår som funktionærer med identiske opgaver, kom frem i den tidligere omtalte case fra Dagrofa. Tillidsrepræsentanten pointerer, at de fastansatte er funktionærer, og at vikarerne, grundet den manglende funktionærstatus, ikke er berettiget til de goder, som ligger i lokalaftaler tilknyttet Funktionæroverenskomsten. Dette gør automatisk, ifølge tillidsrepræsentanten, lønomkostninger ved brug af vikarer lavere, idet der er tale om en timelønssforskel på ca. 40-45 kr., hvilket han pointerer, er meget på det ufaglærte område.

Hverken tillidsrepræsentanten eller driftslederen ved, om det vikarbureau de anvender, har en overenskomst. Som driftschefen siger: *"Nej, det blander vi os ikke i. Det er helt op til dem."* Det eneste der interesserer driftslederen er, om de dukker op til tiden, at de har det nødvendige sikkerhedsudstyr med selv, og at de ikke får en timeløn, der er højere end de fastansatte. Selvfølgelig har prisen også en betydning, og de vikarer, han køber, koster mellem 160-180 kr. per time. Vikarerne går på fast timeløn, mens de fastansatte får bonusordninger. Dette skel har betydning for arbejdets karakter, idet vikarerne så typisk gives de mindre attraktive opgaver, idet de ikke i samme grad ville kæmpe for bonussen.

Forbud mod privat anvisning af tjenervikarer

I restaurations- og bryggeribranchen har man historisk set været vant til løsarbejdere og en høj grad af fleksibilitet. Det er gennem tiderne lykkedes parterne at aftale sig frem til udførlige og detaljerede bestemmelser om ansættelsen af denne type fleksibel arbejdskraft. Tommelfingerreglen indenfor Hotel og Restauration har været, at løsarbejdere, de såkaldte reserver, har fået højere løn samtidig med, at man har indvilget i en mindre grad af sikkerhed end for de fastansatte og de ansatte på kortidskontrakter. Kantineområdet, som er nyt og opstået i kølvandet på de store udliciteringsrunder i staten, har også denne slags bestemmelser, om end de er mindre udførlige.

Hvad der adskiller disse to grupper – som har forskellige overenskomster – er en bestemt paragraf, som gør tjenerbranchen til et "no-go-område" for vikarbureauerne, mens de har frit spil og i udpræget grad bruges på kantineområdet. Det drejer sig om § 42, stk. 2 i hovedoverenskomsten mellem HORESTA-A og RBF, hvor der står at *"Al anvisning af løsarbejdere (reserver) foregår gennem de stedse offentlige Arbejdsformidlingskontorer."* Denne bestemmelse har eksisteret i overenskomsten fra gammel tid. Ved en voldgift i 1980'erne blev det fastslået, at teksten ikke forhindrede, at arbejdsgiveren selv indkaldte tjenerreserver, men at den medførte, at der ikke kunne anvendes vikarbureauer på reservertjenerområdet, herunder til selskaber.

Et vikarbureau lagde i midten af 1990'erne sag an mod RBF, idet de mente, at paragraffen skabte ulige konkurrence. Sagen blev forelagt for Konkurrencestyrelsen, som i 1998 fandt, at bestemmelsen var konkurrencebegrænsende, men RBF indbragte afgørelsen for Konkurrenceankenævnet. Deres argumentation

gik ud på, at man ved at ophæve bestemmelsen kunne undergrave reservetjeneres overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår ved brug af bureauvikarer. Dette fordi løn- og arbejdsforhold ikke nødvendigvis fulgte den indlejende virksomheds, men derimod vikarbureauets overenskomst.

I 1999 afsagde Konkurrenceankenævnet dom i sagen, hvor de omstødte Konkurrencenævnets domsafsigelse og i stedet afgjorde, at bestemmelsen i overenskomsten var omfattet af konkurrencelovens undtagelsesbestemmelse om løn- og arbejdsforhold (§3, 1. pkt.). (1999-08-03: Restaurations- og Bryggerarbejder Forbundet (RBF) ctr. Konkurrencerådet. Kendelse). Dette betyder, at det fortsat ikke er tilladt med privat arbejdsformidling (vikarvirksomhed) vedrørende tjenere, hvilket er særegent, da tilsvarende regulering ikke findes indenfor andre beskæftigelsesområder. Bent Moos, faglig sekretær i RBF, karakteriserer det som en fredning af vikarområdet for tjenere, og han vurderer, at denne fredning i høj grad efterleves på virksomheder, der omfattet af branchens hovedoverenskomst.

Problemer omkring vikarer forekommer dog i branchen. Der har været en del tvister i forbindelse med løsarbejdende gastronomer og løsarbejdere på kantineområdet (sidstnævnte reguleres af overenskomst mellem RBF og SBA/Servicebranchens Arbejdsgiverforening). Der er også i overenskomsten her bestemmelser, der giver løsarbejderne en højere løn end de fastansatte mod til gengæld en lavere grad af sikkerhed i ansættelsen. RBF har forsøgt at få forhandlet en vikarbureauoverenskomst med de vikarbureauer, der er medlem af DHS. Vikarbureauerne vil ifølge Bent Moos imidlertid ikke betale de lønninger til reserver, som brugervirksomheden selv skal betale i henhold til RBFs kantineoverenskomster ligesom de ikke vil sikre de samme sociale goder til vikarer, som RBFs overenskomster giver ret til. Efter hans udsagn medfører det, at brugervirksomheden sparer administration samtidig med at vikarerne får ringere forhold end hvad RBFs overenskomster sikrer.

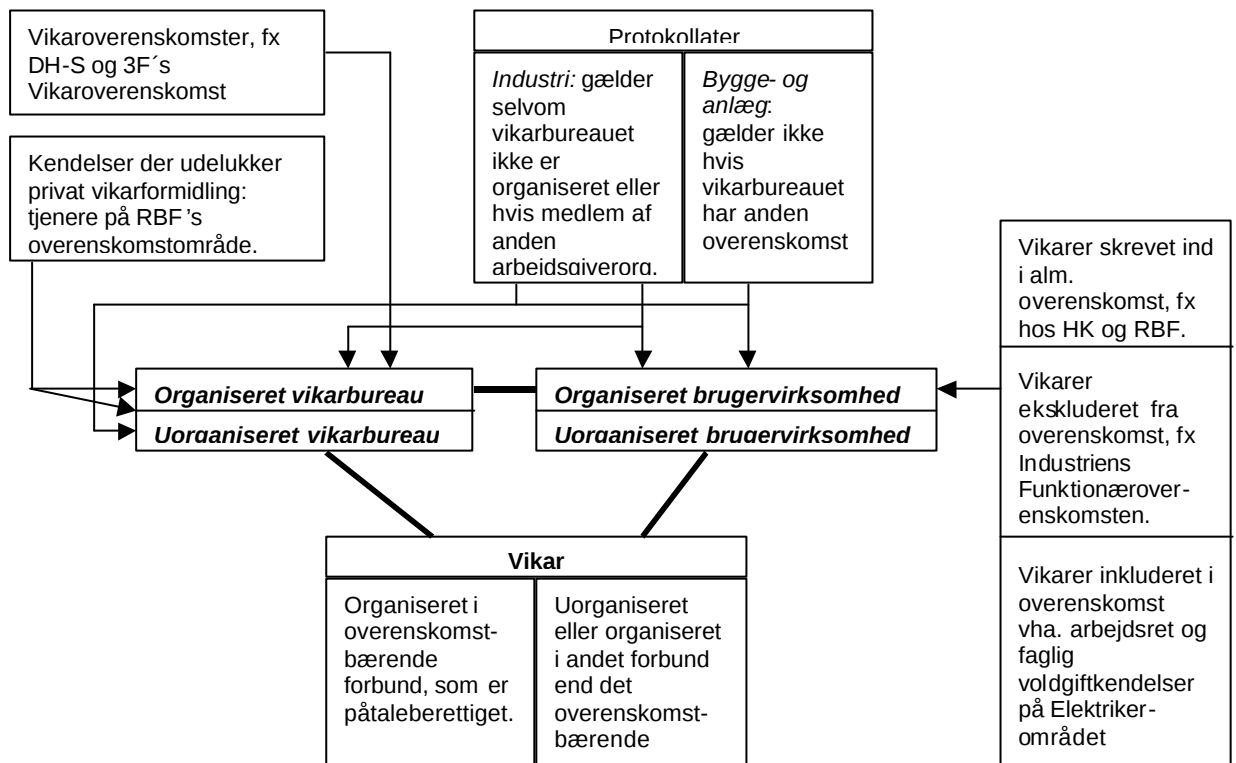
Opsummering – vikarers retsstatus og arbejdsforhold

Det er blevet beskrevet, hvorledes reguleringen af bureauvikarers løn- og arbejdsvilkår varierer ganske meget fra branche til branche, og at der er en usikkerhed grundet uklarheder i forhold til, hvilke overenskomster der gælder for vikaren. De seneste års tiltag på fx bygge- og anlægsområdet og kendelser på elektrikerområdet tyder dog på, at der i disse brancher er en proces hen imod en afklaring af vikarernes retsstilling.

Der er dog forskel på, om udviklingen skyldes, at man er blevet enige parterne imellem eller om sikringen af, at vikarer dækkes af gældende overenskomster, er stadfæstet i sager afgjort i det arbejdsretslige system. Som det er blevet beskrevet ovenfor, er der indenfor byggeriets område, industriens område og serviceområdet indgået forskellige overenskomstmæssige ordninger som særskilt omtaler vikarer. Dog vidner de ovenstående sager om, at retstillingen for vikarer ikke er ensartet og ubetinget ligetil, selvom vikarerne er nævnt i overenskomsten. Retstillingen er dog mere usikker på områder uden særskilt

regulering af vikarernes position. I denne forbindelse må det dog nævnes at, DH&S dækker omkring 80 pct. af vikarbureauerne, hvilket er et signal om, at størstedelen af vikarerne arbejder indenfor overenskomster.

Figur 2: Komplexitet i overenskomstregulering af vikarer



Figur 2 er ikke et forsøg på at give et totalt overblik over overenskomstforhold på det danske arbejdsmarked for vikarer, men et forsøg på at give et overblik over forholdene indenfor de specifikke områder, der i dette notat er blevet beskrevet.

Som det ses ovenfor i figuren, er der mange elementer, der har indflydelse på, hvilken overenskomst, der dækker vikaren – og der er tilfælde, hvor der ikke findes en overenskomst. Centralt står spørgsmålene om, hvorvidt brugervirksomheden er organiseret eller ej, og om vikarbureauet er organiseret eller ej. Nogle gange er dette dog ikke den afgørende faktor, som på industriens område, hvor vikarprotokollatet gælder på overenskomstens gyldighedsområde uanset, hvordan vikarbureauet er organiseret. Samlet handler det for vikarbureauer og vikarer om, at navigere rundt i junglen af områdespecifikke protokollater, konkrete kendelser, vikaroverenskomster, almindeligt gældende overenskomster, der eksplicit nævner vikarer og i nogle tilfælde lokalaftaler og kutymer. Sidstnævnte dog ikke, hvor Funktionæroverenskomsten er gældende, og det kan

tilføjes, at der fortsat kører fortolkningstvister om lokalaftalernes dækning af vikarer på elektrikerområdet.

I de brancher, der her er gennemgået, er det grundlæggende to forskellige strategier, der er blevet udviklet med henblik på reguleringen af vikarenes løn- og ansættelsesvilkår. Kendetegnende for *den første strategi* er, at målsætningen er, at bureauerne skal organisere sig og tegne overenskomster, hvilket ses i venstre side af diagrammet. Denne strategi er der mange af arbejdsgiverorganisationerne der går ind for, blandt andet fordi den gør det lettere for vikarbureauerne at overskue og administrere vikaransættelserne indenfor de forskellige brancher. Ét af argumenterne, der bruges i denne forbindelse, er opfattelsen af vikarbureauerne som den primære arbejdsgiver. Domsafsigelsen, der anerkender vikarers strejkeret overfor vikarbureauet, og dommen, der fastslår, at man for at opfylde HK's 50 % regel skal tælle vikarer, der er ude i administrative vikaria-ter med som administrativt personale på vikarbureauet, bakker op om denne udlægning.

Kendetegnende for *den anden strategi* er, at målsætningen er at det er brugervirksomhedens overenskomst, der skal gælde. Dette kan siges at bygge på et ikke-diskriminationsprincip mellem den faste medarbejder og vikaren, der hysres. Ofte har de faglige organisationer argumenteret for denne strategi. Industriens Vikarprotokollat og udfaldet af elektriker-dommen fra januar 2006 er eksempler på, at brugervirksomheder, også hvad angår vikarer, skal følge de overenskomster, der gælder på det pågældende område.

Kompleksiteten skyldes i høj grad, at ledelsesretten er delt mellem vikarbureau og brugervirksomhed, og det faktum, at de to virksomheder ofte har forskellige overenskomster. Det rejser spørgsmålet, hvilken overenskomst der skal følges. Man kan sige, at de områder der er beskrevet her, i vid udstrækning har en regulering af vikarers løn- og ansættelsesvilkår, da de alle på én eller anden måde har bestemmelser om vikarer. Til gengæld er det meget forskelligt, hvordan vikarernes arbejdsforhold er sikret, samtidig med at der fortsat er fortolkningsspørgsmål, som ikke er afklarede.

At vikarers forhold er reguleret, er ikke ensbetydende med, at de er ansat på samme vilkår som deres fastansatte kollegaer. De dækkes ikke af Industriens Funktionæroverenskomst, men derimod af Industriens Overenskomst. Dette betyder, at lokalaftaler tilknyttet førstnævnte, samt de opsigelsesvarsler, der hører til, ikke dækker vikarerne. Helt konkret betød det på Dagrofa, at vikarerne fik lavere løn, fordi et lokalt aftalt tillæg var knyttet til Funktionæroverenskomsten. På RBF-området betales vikarer som fastansatte efter overenskomstens lønniveau, hvilket forbundet mener, er udtryk for forskelsbehandling i og med, at de såkaldte reserver (løst tilknyttede medarbejdere) normalt får højere løn, hvorfor vikarer ifølge RBF bør ansættes på samme vilkår som reserverne.

Der vil i det efterfølgende afsnit blive konkluderet på udviklingen i vikarbranchen og på parternes evne til at regulere vikarernes arbejdsforhold på arbejdsmarkedet.

6. Konklusion

Antallet af vikaransatte og antallet af vikarbureauer er vokset ganske voldsomt i de senere år og meget tyder på, at denne tendens forsætter i de kommende år. Samtidig hører det dog med, at andelen af vikaransatte på det danske arbejdsmarked forsat er forholdsvis beskeden, også når vi sammenligner med andre europæiske lande om end vi nærmere os et "europæisk niveau".

Men hvorfor stiger antallet af vikarer herhjemme? I en tid, hvor fleksible hyre-fyre regler specifikt og flexicurity mere generelt konstant omtales, kan det overraske. Der er ingen tvivl om, at brugen af vikarer giver brugervirksomhederne øget fleksibilitet med henblik på at anskaffe sig og skille sig af med arbejdskraft. Men øget brug af vikarer handler ikke nødvendigvis om at opnå størst mulige hyre-fyre-fleksibilitet. Vikarbureauerne giver virksomhederne en mulighed for at "out-source" administrationen af ansættelsesforholdet til netop vikarbureauerne. Hermed undgår virksomhederne administrative byrder og dermed omkostninger. Dette er tilsyneladende eftertragtet blandt grupper af brugervirksomheder, måske specielt efter at ansættelsesforhold ikke længere blot handler om løn og arbejdstid fastlagt i sektoroverenskomster, men også om sociale rettigheder som barselsdagpenge, pension, løn ved barns første sygedag mv. Yderligere kan der være tale om forhold, som skal være del af en lokal forhandling på virksomheden, når det altså ikke er bureauets overenskomst, som dækker.

Begrundelsen for en vikaransættelse kan også være, at virksomheden gerne vil have folk ind på en form for prøvetid. Vikaransættelsen er en måde at se nye mulige medarbejdere an på. Dette tyder på, at personer, der ellers har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, får en chance for at vise deres værd. Det drejer sig især om en chance for grupper som eksempelvis indvandrere og ældre der har været ude i ledighed. Konjunkturrelle forhold spiller også en rolle, idet lav ledighed og flaskehalsproblemer får virksomhederne til at søge nye veje for at sikre sig den nødvendige arbejdskraft – og her er vikarbureauerne en mulighed.

Set i forhold til reguleringen af vikarers løn- og ansættelsesvilkår er der også sket en udvikling gennem de senere år. Det har længe været en fast forestilling i de faglige organisationer, at vikarbejde skulle modarbejdes, da målsætningen måtte være, at alle opnår fast ansættelse. Denne målsætning er ikke forsvundet fra det faglige perspektiv, men den er blevet suppleret af en anerkendelse af, at det ikke er en gruppe, man i overenskomstmæssig sammenhæng kan ignorere. Det er med andre ord nødvendigt at sikre en regulering af vikarernes vilkår.

Vi har i denne sammenhæng sat fokus på bureauvikarernes vilkår, da der her er en særlig problematik vedrørende den dobbelte arbejdsgiverrolle; delt mellem bureau og brugervirksomhed. Det er også på denne baggrund, at man kan hævde, at to forskellige strategier har udviklet sig med hensyn til, om det er bureauets eller brugervirksomhedens overenskomst, der skal dække vikaren. Holdninger til de to strategier varierer mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisa-

tioner, men forskellige strukturer og traditioner for reguleringen på de forskellige overenskomstområder er også en del af forklaringen på disse forskelligheder.

Det ændrer dog ikke ved, at spørgsmål, der knytter sig til den dobbelte arbejdsgiverrolle, sammen med de spørgsmål, der er blevet beskrevet i forhold til overenskomster og protokollater og de kendelser, det har resulteret i, ofte gør det svært at gennemskue reguleringsforholdene for vikarer. Yderligere verserer der til stadighed sager om, hvordan reguleringen af vikaransættelser skal fortolkes.

Et særligt problem for vikarer kan være den karenperiode, der skal udstås for at opnå social goder så som betaling til pensionsordninger, løn ved sygdom og barsel samt betaling af ferie og fridage og manglende opsigelsesfrister. Det kan simpelthen være vanskeligt for vikaren at opnå et samlet ansættelsesforløb således, at man udstår karenperioden, som afhængigt af hvilke goder det drejer sig om, typisk varierer mellem 6 og 9 måneder. Det skal understreges at her ikke er tale om en forskelsbehandling af vikarer, hvilket bl.a. betyder, at andre typer ansatte med hyppige jobskift kan have lignende problemer. Men naturen af vikaransættelsen – korterevarende tilknytning til samme arbejdsplads kan give problemer.

På industriens område har man forsøgt at løse problemet ved at give vikaren mulighed for at sammenlægge på hinanden efterfølgende ansættelsesperioder, såfremt man er "lejet ud" til DI-virksomheder i vikariatene. Det fremgår af 3F og DH&S's vikaroverenskomst, at vikaren opnår den nødvendige anciennitet, når man har været beskæftiget et vist antal timer indenfor et bestemt antal måneder i det samme vikarbureau (fx 1443 timer før man er berettiget til sygedagpenge og løn under barns første sygedag).

Selvom der er en relativt god overenskomstdækning af bureauvikarerne i de store brancher er der således særlige situationer, hvor bureauvikarer kan have sværere ved at opnå den grad af sikkerhed, som er gælder for fastansatte. Således er bureauvikarenes retstilling og overenskomstdækning kompleks og ikke altid entydig. Noget andet er, om de eksisterende regler efterleves.

Fagforeningsfolk indenfor fx det grønne område og på elektrikerområdet undrer sig over prisen på vikarerne, og mener, at det kun kan være så billigt, fordi de sociale rettigheder ikke er inkluderet, enten *fordi* man endnu ikke er blevet berettiget dertil, *fordi* man snydes for det, eller *fordi* der spekuleres i diæter og skatteregler. Meldingen fra fagforeningerne er, at det ikke er en stor procentdel af rekvirentvirksomhederne, der har denne adfærd. Men når det alligevel finder sted, er det udtryk for den kompleksitet, der er forbundet med at benytte vikarbureauvikarer. Flere arbejdsgiverorganisationer pointerer, at det ikke er meningen at vikarbureauvikarer skal være billigere end fastansatte; det man skal have ud af at ansætte en bureauvikar er fleksibiliteten.

Set fra et flexicurity perspektiv ser det ud til, at fleksibiliteten er ganske overbevisende, når vi taler om vikarer, mens spørgsmålet er, om sikkerheden følger med for bureauvikarenes vedkommende. Ud over danske flexicurity erfaringer er det særlige flexicurity karakteristika ved det hollandske arbejds-

marked, som er blevet fremhævet i den europæiske debat. Her er det bemærkelsesværdigt, at flexicurity i den hollandske sammenhæng i første række har drejet sig om at gøre den normale faste fuldtidsansættelse mere fleksibel samtidig med, at de mere fleksible ansættelsesformer, herunder vikaransættelser blev gjort mere sikre for den enkelte lønmodtager. Spørgsmålet er om en lignende udvikling er på vej i Danmark – om vikarers ansættelsesforhold og her særlig bureauvikarernes ansættelsesforhold i stigende grad kommer på dagsordenen og reguleres? Set i internationalt perspektiv må det også tages ad notam, at omfanget af vikarer er relativt lavt i forhold til de lande vi normalt sammenligner os med, hvilket netop kan skyldes, at danske flexicurity-karakteristika har holdt omfanget nede.

Informanter

Repræsentanter fra de faglige organisationer

CO-industri: Arne Sørensen, organisationssekretær, daglig leder.

3F Byggegruppen: Ole Christensen, forhandlingssekretær.

HK/Privat: Liselotte Højer, faglig sekretær.

RBF: Bent Moos, faglig sekretær.

Dansk Metal, Tele 12: Carsten Dyring Nielsen, afdelingsformand.

Dansk EL-Forbund: Jørgen Juul Rasmussen, næstformand og

Jens-Olav Pedersen, forbundssekretær.

Den Grønne gruppe, 3F: Peter Kaae Holm, forhandlingssekretær.

Den offentlige gruppe, 3F: Ellen K. Lykkegård, gruppeformand.

Repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer

Dansk Arbejdsgiverforening: Thomas Rønnow, advokat, og Linda Greisen, advokat.

Dansk Industri: Annette Fæster Petersen, chefkonsulent.

Dansk Handel og Service: Jakob Tietge, konsulent.

TEKNIQ: Thorkild Bang, afdelingsleder.

Brugervirksomheder

TDC:

Peer Schaumburg-Müller, underdirektør i TDC A/S.

Pia Holmgaard Olsen, Fællestillidsrepræsentant i TDC Mobil A/S.

Dagrofa:

Jens Hansen, daglig driftsleder.

Henrik Jan Hansen, tillidsrepræsentant.

Vikarbureauer

Adecco:

Bjørn Eriksson, juridisk konsulent.

Nicolai Henum, Marketing- og Kommunikationschef.

Manpower:

Maja Decker, branch Manager.

Christina Cost, personalekonsulent.

PersonaleBørsen:

Lene Vesth, konsulent.

Sidse Bødker, Marketing- og Kommunikationsansvarlig.

Litteraturliste:

- Adecco undersøgelse 2005: *Undersøgelse af arbejdsmarkedet for vikarer*. Fra Adeccos hjemmeside, www.adecco.dk
- Adecco 2005: *Fremtidens arbejdsmarked vil i stigende grad bestå af vikarer*. Offentliggjort d. 30. september 2005 på www.adecco.dk
- Andersen, S.K. og M. Mailand (2005) "Flexicurity og det danske arbejdsmarked – Et review med fokus på overenskomstsysteet" i *Flexicurity – Udfordringer for den danske model*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- BAT-kartellet 2004: *Vikarer og "arme og ben" i bygge- og anlægsbranchen*, Udgivet af BAT-kartellet marts 2004.
- Bredgaard, T., F. Larsen og P.K. Madsen (2005) "Det fleksible danske arbejdsmarked – en forskningsoversigt" i *Flexicurity – Udfordringer for den danske model*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Dalager, Louise Koldby 2004: *Vikarbureauansatte vikarer – udvalgte arbejdsretslige problemstillinger*. Udleveret af Bent Moos, RBF.
- Dalager, Louise Koldby 2004: Om vikarers overenskomstmæssige retsstilling. En kommentar til protokollat i faglig voldgift af 27. august 2003. I *Arbejdsretsligt tidsskrift 2004*. Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.
- DELOITTE 2004: *Videnservice i Danmark – potentialer og barrierer*. Rapport udarbejdet af DELOITTE for Dansk Handel & Service juni 2004.
- ECORYS-NEI 2002: *Rationale of Agency Work. European labour suppliers and demander's motives to engage in agency work*. Rapport udarbejdet for International Confederation of Temporary Work Businesses (CIETT). Downloaded fra CIETT hjemmeside.
- Elektrikerdommen 2006: Sag nr. A2004.229, LO for Dansk EL-Forbund mod DA for TEKNIQ. Findes på www.arbejdsretten.dk
- Eurofound 2002: *Temporary agency work: national reports*. Denmark. Findes på www.eurofound.eu.int
- Eurofound 2005: *Temporary agency work in the European Union*. Downloaded fra hjemmeside: www.eurofound.eu.int
- 3F april 2006: *Fyret og erstattet af polske vikarer*. www.3f.dk
- Hovedoverenskomst mellem HORESTA-A og RBF, overenskomst 2004-2007
- Implementeringsudvalget 2002: Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænsede ansættelse. Sag nr. 5/00, bilag 5
- Industriens Organisationsaftaler 2004-2007
- Jørgensen, Carsten 2005: *Temporary agency work in an enlarged European Union*. EIRO Tematic feature 2005
- Kendelse af 3. august 2005: Faglig voldgift i sagen mellem Danske Metal og HK/Privat (CO-industri og TDC (DI) og Industriens Funktionæroverenskomsts anvendelse for vikarer.
- Keiding, Peter 2006a: *3F skruer bissen på overfor vikarbureau*. 17. maj, lagt på www.3f.dk
- Keiding, Peter 2006b: *Vikarbureau underbetalte 140 polakker*. 16. juni 2006 lagt på www.3f.dk

- LO 2006: *Arbejdsgiveraftaler stavnsbinder danske lønmodtagere*. Lagt på www.lo.dk d. 18. august 2006.
- Lov 2003-05-28 nr. 370 om tidsbegrænsede ansatte. Westlaw Danmark.
- Matiaske, Webzel & Nienhäuser. Werner 2006: Effects of the „principle of non-discrimination“ on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. In *Industrial Relations Journal* 37:1, 64-77. Blackwell Publishing Ltd.
- Mhtconsult 2005: Vikarbranchen – en genvej til arbejdsmarkedsintegration. Et udviklingsprojekt til afdækning af potentialer og barrierer for etniske minoriteters arbejdsmarkedsintegration via vikarbranchen. Projektrapport. Mhtconsult september 2005
- Overenskomst mellem SBA og RBF for gastronomer og medhjælpere og catere i kantiner og diner transportable
- Rambøll Management, 22. november 2005: *Analyse af EU-udvidelsens betydning for det danske arbejdsmarked*. Undersøgelse lavet for Arbejdsmarkedsstyrelsen
- SALA seminar 2006: *Danske løn- og ansættelsesvilkår set i lyset af konkurrencevilkårene i EU*. Oplæg af GLS-A, 3F m.fl d. 9. februar 2006. Udleveret materiale
- TDC Årsrapport 2005: Kan findes på TDC hjemmeside: <http://om.tdc.dk>
- Timelønsaftale, TDC 2000: Aftale mellem tele Danmark og telekommunikationsforbundet, afdeling 11, om arbejdsvilkår for midlertidigt ansatte medhjælpere. Kan rekvireres på www.tele12.dk/fok/saeraftale3/20000818.htm
- Vikaroverenskomst 2004 mellem DH&S og 3F
- Windelin, Martin og Hansen, Bjarne 2005: *Vikarbeskæftigelsen vokser med raketfart*. Udarbejdet for Arbejderbevægelsens erhvervsråd og HK, 3. december 2005. Hentes på AE-rådets hjemmeside.
- Windelin, Martin og Hansen, Bjarne 2006: *Fortsat kraftig vækst i vikarbranchen*. Udarbejdet for Arbejderbevægelsens erhvervsråd og HK, 18. juli 2006. Hentes på AE-rådets hjemmeside.