



Vikararbejde i Den Europæiske Union

Sammendrag

De europæiske økonomiske og social- og arbejdsmarkedspolitiske aktører har debatteret emnet fleksibilitet i arbejdet og på arbejdsmarkedet i de sidste 10 år. Denne brochure er baseret på undersøgelser af vikararbejde i de 15 EU-medlemsstater. Undersøgelserne er udført af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene og er udmundet i en rapport med titlen »Temporary Agency Work in the European Union« (Vikararbejde i Den Europæiske Union). Rapporten opridser nogle af de væsentligste tendenser inden for denne arbejdsform og fremhæver de problemer og udfordringer, de rejser i de enkelte medlemsstater og i Den Europæiske Union som helhed.

Key findings

- Vikararbejde var den hurtigst voksende form for atypisk beskæftigelse i Den Europæiske Union i 90'erne. I de fleste medlemsstater er omfanget af vikararbejde fordoblet, mens det i Danmark, Spanien, Italien og Sverige er femdoblet.
- Mellem 1,8 og 2,1 millioner arbejdstagere arbejder for vikarbureauer i EU, hvilket svarer til 1,2-1,4 % af det samlede antal beskæftigede. Det anslås, at omkring 6 millioner personer er ansat af et vikarbureau på et eller andet tidspunkt hvert år.
- Omfanget af vikararbejde varierer fra den ene medlemsstat til den anden. Tre lande — Nederlandene, Frankrig og Det Forenede Kongerige — tegner sig for omkring 70 % af det samlede antal i EU. Frankrig har det største antal vikaransatte (623 000), mens Nederlandene har den højeste andel i forhold til den samlede arbejdsstyrke (4 %).
- Vikararbejde er stærkt koncentreret blandt unge i arbejdsstyrken, og de under 25-årige udgør mellem 20 og 50 % af alle vikaransatte. Der er imidlertid nogle tegn på, at de vikaransattes aldersprofil er ved at stige.
- Med undtagelse af de tre skandinaviske medlemsstater er flertallet af vikaransatte mænd. Denne kønsfordeling skyldes hovedsageligt, at der er en stor koncentration af denne type arbejde i to hovedsektorer: industrien og bygge- og anlægssektoren.
- Selv om vikararbejde i princippet har sine fordele frem for anden atypisk beskæftigelse, synes det i praksis at være endnu mere usikkert end f.eks. tidsbegrænsede arbejdskontrakter.
- Til trods for de retsprincipper, der findes i flere medlemsstater, om, at vikaransatte skal behandles på lige fod med de ansatte i brugervirksomheden, er der beviser på lavere løn for lignende arbejde og på, at arbejdsstandarderne vedrørende løn og arbejdstid ikke bliver overholdt.



Definition af vikararbejde

Vikararbejde kombinerer elementer fra handels- og arbejdskontrakter og bringer en tredjepart (vikarbureauet) ind i, hvad der traditionelt er et forhold mellem to parter. Vikararbejde kan defineres på følgende måde: *Den vikaransatte* er ansat af *vikarbureauet* og bliver derefter via en handelskontrakt lejet ud for at udføre *arbejdsopgaver* for *brugervirksomheden*. Denne definition er en brugbar definition af vikararbejde i de fleste medlemsstater bortset fra Irland og Det Forenede Kongerige, hvor vikaransattes kontraktlige status ofte er uklar.

Lovgivning og kollektive aftaler

Der er to måder at regulere vikararbejde på: regulering af virksomheden og arbejdsretlig regulering af kontrakter og opgaver. Virksomheden er primært reguleret ved licens- og overvågningsprocedurer, og nogle lande indskrænker omfanget af vikarbureauets aktiviteter ved f.eks. at forbyde rekrutteringstjenester. I de fleste lande udøves den arbejdsretlige regulering primært i brugervirksomheden frem for ved arbejdskontrakten. Dette er typisk tilfældet i Belgien, Frankrig, Tyskland, Italien, Luxembourg, Portugal og Spanien. Nederlandene har en anden model med meget lidt regulering af virksomheden, men med en forøgelse af jobsikkerheden i forhold til den tid, den vikaransatte har været i bureauet.

Tabel 1 — Vikararbejde i EU, 1999

	Antal vikaransatte	Andel vikararbejde
Belgien	62 661	1,6 %
Danmark	18 639	0,7 %
Tyskland	243 000	0,7 %
Grækenland	0	0,0 %
Spanien	109 000	0,8 %
Frankrig	623 000	2,7 %
Irland	9 000	0,6 %
Italien	31 000	0,2 %
Luxembourg	6 065	3,5 %
Nederlandene	305 000	4,0 %
Østrig	24 277	0,7 %
Portugal	45 000	1,0 %
Finland	15 000	0,6 %
Sverige	32 000	0,8 %
Det Forenede Kongerige	557 000	2,1 %
EU i alt	2 080 642	1,4 %

Kilder: Nationale rapporter og CIETT (2000).

I Det Forenede Kongerige og Irland har man et andet syn på vikararbejde. F.eks. er det sådan i Det Forenede Kongerige, at de, der er ansat til, hvad der almindeligvis benævnes som vikararbejde, anses for at være arbejdstagere ansat af brugervirksomheden eller

vikarbureauet eller for at være selvstændige erhvervsdrivende. Det Forenede Kongerige og Irland har kun meget lidt særlig lovgivning vedrørende vikararbejde, selv om flere love rent faktisk indeholder særlige bestemmelser for vikaransatte, f.eks. bestemmelser, der vedrører arbejdstid i Det Forenede Kongerige og uberettiget afskedigelse i Irland. De skandinaviske lande (Danmark, Finland og Sverige) har praktisk taget ingen særlovgivning på området. Manglen på særlig lovgivning betyder, at vikararbejde ikke er en særskilt form for beskæftigelse og må overholde den almindelige arbejdsretlige lovgivning. Østrig har samme liberale lovgivning af sektoren, som man har i Skandinavien. Særlig lovgivning fastslår imidlertid, at vikararbejde er en særlig form for beskæftigelse. I Grækenland er vikararbejde forbudt.

Da det ligger i vikararbejdets natur at skifte arbejdsplads regelmæssigt, ofte på daglig basis, er det meget vanskeligt at sikre retten til medarbejderindflydelse for de vikaransatte. Desuden har de dobbelte arbejdsgiverfunktioner en tilbøjelighed til at komplicere situationen yderligere. Derfor er kollektive aftaler relativt uudviklede i de fleste lande. Der er to iøjnefaldende undtagelser, nemlig Nederlandene og Sverige.

Årsager til sektorens vækst

Samtidig med at der godt nok er nogle arbejdstagere, der udtrykker en præference for vikararbejde, er der masser af beviser på, at de er i mindretal. Drivkraften bag denne sektors vækst er at finde i brugervirksomhedens efterspørgsel efter denne type arbejdskraft og vikarbureauets kapacitet til at levere den. Der er gode grunde til at slutte, at vikararbejde er en meget effektiv måde at tilrettelægge forskellige typer økonomisk aktivitet på, både set fra en virksomheds synsvinkel og en makroøkonomisk synsvinkel. De væsentligste årsager er følgende:

- Vikarbureauer forvalter en portefølje af beskæftigelsesmuligheder. Disse muligheder findes i mange brugervirksomheder, der kan være at finde i forskellige økonomiske sektorer, og dette øger igen bureauets potentiale for at påtage sig en større risiko end andre arbejdsgivere.
- Vikararbejde giver brugervirksomheden en større grad af personalefleksibilitet og en nogen anden form for arbejdskontrakt.
- Vikararbejde gør det muligt at opnå en mere effektiv jobtilpasning under vikarperioden.
- Vikarbureauer tilbyder muligheden for at outsource brugervirksomhedens rekrutteringsfunktion.

Tabel 2 viser tal fra en europæisk undersøgelse udført af CIETT ⁽¹⁾ (2000), hvoraf det fremgår, at flertallet af virksomheder, der gør brug af vikararbejde, gjorde det for at erstatte fastansatte (27 %). Andre væsentlige årsager var sæsonbetingede svingninger (23 %) og uventede spidsbelastninger i arbejdskraftefterspørgslen (21 %).

(¹) CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) er vikarvirksomhedernes internationale sammenslutning.

Arbejdsvilkår

Der er to særkendetegn ved vikararbejde, der kan forklare de ringe arbejdsvilkår, som ofte opleves af disse arbejdstagere: de hyppige skift af arbejdsplads i brugervirksomheder og dobbeltheden i arbejdsgiveransvaret.

Tabel 2 — Årsager til at gøre brug af vikararbejde (%)

Erstatning for ansatte på orlov	27
Sæsonbetingede svingninger	24
Uventede spidsbelastninger	21
Rekruttering	11
Usikker vækst	9
Specialiserede opgaver	4
For at udføre almindeligt arbejde af andre årsager	3
For at udføre almindeligt arbejde billigere	1
I alt	100

NB: Vægtede svar. Baseret på interview udført af CIETT i 1999 med 500 vikarbureaukunder i Frankrig, Tyskland, Nederlandene, Spanien og Det Forenede Kongerige.
Kilde: CIETT (2000).

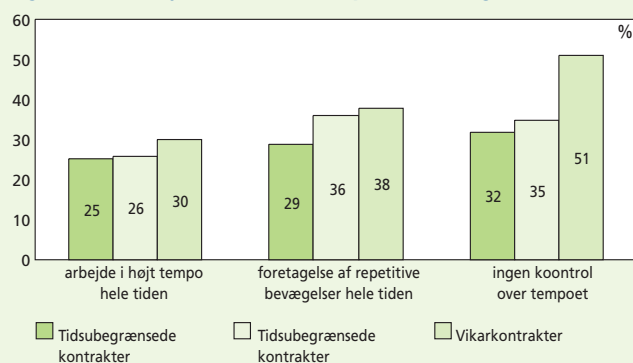
Usikkerhed i jobbet

Vikararbejde er ikke nødvendigvis forbundet med usikkerhed i jobbet, og dette arbejde kan udføres med en tidsbestemt arbejdskontrakt. Men erfaringen, de økonomiske konjunkturers omskiftelighed og kontraktvarigheden viser, at vikararbejde i de fleste medlemsstater oftere er forbundet med usikkerhed i jobbet end f.eks. arbejdskontrakter af begrænset varighed, og dette forklarer det negative billede, der er fremkommet af tidligere undersøgelser. I Frankrig varer de gennemsnitlige opgaver omkring to uger. I Tyskland varer to tredjedele af opgaverne under tre måneder, og i Østrig varer næsten halvdelen af opgaverne i mindre end tre måneder.

Sikkerheds- og sundhedsrisici

På ingen andre områder giver kombinationen af dobbelt arbejdsgiveransvar og hyppige arbejdspladsskift anledning til så potentielt problematiske effekter som i forbindelse med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Der findes en stor del anekdotiske vidnesbyrd på dårlige arbejdsvilkår inden for vikararbejde, men langt færre konkrete beviser. Men den deskriptive statistik for arbejdsvilkårene viser, at vikararbejde i nogle lande er forbundet med

Figur 1 — Arbejdsvilkår, fordelt på beskæftigelsesstatus



mærkbart ringere arbejdsvilkår (ulykker og sundhedsrisici) end andre arbejdsformer. Undersøgelser har vist, at dette var tilfældet i Belgien og Frankrig. Man fandt betydeligt færre forskelle mellem vikararbejde og andre former for beskæftigelse i Det Forenede Kongerige og Nederlandene. De mest tilbundsående beviser kan man finde i den tredje europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene, som gennemførtes af instituttet i 2000. I forhold til ansættelse med tidsubegrænsede og tidsbegrænsede arbejdskontrakter har vikararbejde den værste rekord, hvad angår en række indikatorer om arbejdsvilkår. Undersøgelsens resultater vedrørende indikatorer for arbejdsintensitet er præsenteret i figur 1.

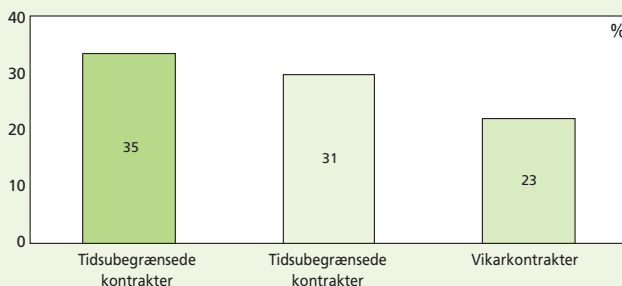
Selvstændighed i arbejdet og arbejdstid

Der er en del beviser — også af deskriptiv art — for, at vikaransatte ingen indflydelse har på deres arbejdstider og opgaver. Vikaransatte i Frankrig viste sig at have færrest muligheder for indflydelse inden for dette område af alle medlemsstater. Den tredje undersøgelse af arbejdsvilkårene viser, at vikaransatte var dårligere stillet vedrørende disse aspekter end arbejdstagere med andre former for arbejdskontrakter. Undersøgelsen vidner også om, at vikaransatte har kortere arbejdstid, mere skifteholdsarbejde, mindre tid til at gøre arbejdet i og en lavere samlet tilfredshed med arbejdsvilkårene end andre arbejdstagere. I den positive ende af skalaen viser undersøgelsen, at de vikaransatte i mere sjælden grad end andre arbejdstagere anser deres sundhed for at være i farezonen eller rapporterer om sundhedsproblemer. Der er nogle ting, der peger i retning af, at vikararbejde kan give arbejdstidsfleksibilitet i overensstemmelse med arbejdstagernes ønsker.

Uddannelse

Vikaransatte har mindre adgang til uddannelse end andre. Selvom undersøgelser viser, at arbejdsgiverne ganske vist finansierer nogen uddannelse for dem, er dette begrænset i forhold til den uddannelse, der tilbydes andre ansatte. Forskning udført i forbindelse med instituttets tredje europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene afslører, at vikaransatte modtager mindst uddannelse af alle grupper (se figur 2).

Figur 2 — Ansatte, som har deltaget i arbejdsgiverbetalt eller -tilbudt uddannelse inden for de sidste 12 måneder



Løn

End vi går over til de negative konsekvenser, bør det først påpeges, at vikararbejde undertiden kan føre til bedre løn og vilkår end dem, der opnås via kollektive aftaler i brugervirksomheden. Der er eksempler i Danmark og Sverige på, at vikaransatte sygeplejersker får højere løn, selv om dette — i hvert fald i Sverige — var forårsaget af manglen på arbejdskraft i

sundhedssektoren. Der er desuden andre eksempler fra medlemsstater på vikaransatte, der nyder godt af bedre løn og arbejdsvilkår.

Der findes imidlertid i forbindelse med vikararbejde mange eksempler på, at arbejdsnormerne vedrørende løn- og arbejdstidsbestemmelser ikke overholdes for vikaransatte, og endda eksempler på ulovlige forhold. Dette er navnlig tilfældet, hvad lønnen angår — hvilket er hovedårsagen til klager fra vikaransatte (selv om dette ikke nødvendigvis gælder for alle arbejdstagere). Til trods for det retsprincip, der gælder i adskillige medlemsstater, om at vikaransatte bør behandles på lige fod med de øvrige arbejdstagere i brugervirksomheden, er der beviser på lavere løn for lignende arbejde og nogle eksempler på meget lav løn. Et væsentligt spørgsmål, som ikke kunne dokumenteres fuldt ud, er anden godtgørelse end løn såsom bonusser og sociale fordele. Hvis vikaransatte ikke modtager sådan godtgørelse, tjener de betydeligt mindre end lignende arbejdstagere i brugervirksomheden.

Et »springbræt« til fastansættelse?

I 90'erne begyndte vikarbureauerne at blive brugt som et aktivt arbejdsmarkedspolitisk instrument og navnlig som et middel til at integrere marginale grupper, såsom langtidsløse, ældre, dagpengemodtagere og etniske mindretale, i arbejdsstyrken. Der er imidlertid endnu ikke gennemført nogen evaluering af disse projekter, hvad angår deres effektivitet som arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger.

Tilgængelige data antyder, at omkring to tredjedele af de vikaransatte kommer til vikarbureauet fra et andet job. Kun et mindretal af de rekrutterede var arbejdsløse eller på anden måde uden for

arbejdsstyrken. Omkring 50 % af dem, som forlader vikarbureauet, finder direkte beskæftigelse, og omkring 30 % får et job i brugervirksomheden.

Konklusion

Et af de væsentligste spørgsmål i forbindelse med alle former for midlertidigt arbejde er den åbenlyse konflikt mellem fleksibiliteten for arbejdsgiverne og jobsikkerheden for arbejdstagerne. Dette kan til dels løses for vikararbejdes vedkommende ved at give arbejdstageren en tidsbestemt arbejdskontrakt med vikarbureauet og fleksible arbejdsopgaver hos brugervirksomheden. Det bør imidlertid siges, at usikkerheden på grund af de økonomiske konjunkturers omskiftelighed stadig er til stede, og at vikararbejde for nærværende i praksis synes endnu mere usikkert end f.eks. kontrakter af begrænset varighed.

Hvis den væsentligste bekymring er opretholdelsen af standarder for aflønning og arbejdsvilkår i brugervirksomheden, kan dette opnås på en række måder. En ideel løsning ville være en løsning, der gav lige behandling af alle: lige behandling fra et selskabsretligt perspektiv for vikarbureau-sektoren, så den kan udnytte rentable muligheder, der kan være til nytte ikke blot for sektoren selv, men også for brugervirksomhederne og økonomien som helhed; og lige behandling for vikaransatte, hvad angår deres beskæftigelsesstatus i arbejdslovgivningen, så de opnår samme niveau af jobsikkerhed som andre ansatte. Det sidste element i denne ideelle integrerede politiske pakke ville være at sikre ukrænkelige standarder i brugervirksomhederne ved at give de vikaransatte samme løn og arbejdsvilkår som andre arbejdstagere i brugervirksomheden.

Denne brochure er udarbejdet af Donald Storrie, direktør for Centret for europæiske arbejdsmarkedsundersøgelser, Sverige, og Ola Persson, forskningsleder i Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene.

YDERLIGERE INFORMATION

Information om rapporten »Temporary Agency Work in the European Union« (Vikararbejde i Den Europæiske Union) af Donald Storrie er tilgængelig på instituttets websted på adressen: http://www.eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm
Såfremt De ønsker yderligere oplysninger om dette emne, er De velkommen til at kontakte John Hurley, Informationsafdelingen, Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, tlf. (353-1) 204 32 09, e-post: joh@eurofound.eu.int

Copyright: Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene. Gengivelse er tilladt, dog ikke til kommercielle formål, såfremt kilden er angivet, og der indsendes en kopi til Institutet.

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland

Tlf. (353 1) 204 31 00 - Fax (353 1) 282 42 09 / 282 64 56 - e-post: postmaster@eurofound.eu.int - websted: www.eurofound.eu.int

EF/02/47/DA



KONTORET FOR DE EUROPÆISKE
FÆLLESSKABERS OFFICIELLE PUBLIKATIONER

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0194-3



9 789289 701945