

## 3F's forslag til et mere fair vikardirektiv

3F arbejder for en revision af vikardirektivet (2008/104/EF) med henblik på at styrke ordentlige arbejdsvilkår og ligebehandling for vikaransatte og øvrige midlertidigt ansatte.

EU's vikardirektiv har i dag mere end et årti år på bagen, men der er stadig mange vikarer, som er væsentligt dårligere stillet end deres fastansatte kolleger i den virksomhed, hvori de arbejder. Tilsvarende kan de øvrige fastansatte lønmodtagere opleve, at grundlaget for deres stabile og faste tilknytning til arbejdsmarkedet sættes under pres af den mere fleksible og ofte billigere arbejdskraft, der udgøres af vikarbureauvikarer og indlejet arbejdskraft.

Det aktualiseres yderligere af, at EU-Kommissionens Handlingsplan for den europæiske søjle for sociale rettigheder (2021) proklamerede, at en opdatering af lovgivning om vikarbejde er en mulighed.

På den baggrund er nøgleprioriteter for 3F følgende:

1. **Tydighed om rettigheder som vikar.** Direktivet er på nuværende tidspunkt for snævert, når det kommer til at rumme overenskomsternes bredde og beskyttelse. De uklare begreber fra direktivet som "aflønning" og "arbejdssaftale" føres over i den nationale implementering. Det har ledt til, at den danske implementering af vikardirektivet (vikarloven §3) kun indeholder delelementer fra overenskomsten. Det er problematisk, fordi selv om vikardirektivets centrale reguleringsprincip er ligebehandling af vikarer ift. lønmodtagere der er ansat direkte på brugervirksomheden, kan de uklare begreber lede til, at vikarer stilles dårligere end fastansatte kollegaer. 3F ønsker derfor at få det klart beskrevet i direktivet, at hvis der er kollektiv overenskomst på brugervirksomheden, så er det den fulde kollektive overenskomst på arbejdspladsen, der er gældende, herunder lokalaftalen.
2. **Vikarer skal ikke kunne fastholdes i urimeligt lang tid.** Vikaransættelser skal være reelt midlertidige, som fastslået af EU-domstolen i C-681/18. Afgørelsen fremhæver, at det skal kunne kontrolleres, hvorvidt der reelt er tale om et tidsbegrænset ansættelsesforhold, der kunstigt opretholdes via flere efterfølgende kontrakter, og som har til formål at omgå vikardirektivet. 3F støder ofte på virksomheder, der har udviklet forretningsmodeller, der beror på, at virksomhederne indleder vikarer fra vikarbureauer til langvarige projekter, i stedet for at ansætte lønmodtagerne direkte i virksomheden. Dermed kan virksomhederne omgå deres arbejdsgiverforpligtelser. Det kan fx være forpligtelser i henhold til virksomhedens overenskomst, opsigelsesvarsler, løn under sygdom samt forpligtelser over for særligt sårbare lønmodtagere. 3F ønsker, at det skal være tydeligt, hvor længe man kan være vikar i samme brugervirksomhed (både offentlige og private). Desuden skal kontrollen af, hvorvidt der er tale om et reelt

tidsubegrænset ansættelsesforhold være lettere for myndigheder og fagforeninger at håndhæve, hvor de har en håndhævelsesopgave.

3. **Opgør med 0-timerskontrakter for vikarer.** 0-timers kontrakter er desværre udbredt i Danmark, såvel som i resten af EU. Selvom arbejdsvilkårsdirektivet (2019/1152/EU) forventes at bidrage med et konkret håndhævelsesværktøj i form af ansættelsesbeviser, er der fortsat udfordringer med brugen af 0-timers kontrakter ifm. vikararbejde, hvor 0-timers ansatte vikarer er usikre på deres økonomiske indtægt, fordi denne kan spænde vidt. Den usikre indtægt fra 0-timers kontrakter hænger ikke sammen med vikardirektivets betragtning 11 om bedre forenet arbejds- og familieliv og princip 5 i den sociale søjle om sikker og fleksibel beskæftigelse. Vikardirektivet i dag indeholder referencer til daglige arbejdstid og ikke planlagt arbejdstid og lukker derfor ikke for 0-timers kontrakter. På baggrund af de angivne udfordringer, ønsker 3F derfor, at hvis den relevante overenskomst ikke indeholder muligheden for en arbejdstid på 0-timer, så skal det være obligatorisk for brugervirksomheden at følge de regelsæt, der er i overenskomsten og ikke kunne tilbyde 0-timers kontrakter. Det skal sikres, at ingen vikar på brugervirksomheden tilbydes ringere forhold end de fastansatte.
4. **Transparens og ret til oplysninger.** For at sikre at vikardirektivets beskyttelse anvendes korrekt i praksis, er det afgørende at der skabes mere transparens hos både vikarbureauer og brugervirksomheder, for myndigheder og fagbevægelse. Herunder er det afgørende at bemærke, at fagbevægelsen i en række lande, herunder Danmark, har en nøglerolle at spille ift. håndhævelsen af overenskomster og arbejdsmarkedslovgivning. Derfor er det helt centralt, at denne har adgang til informationer på lige fod med offentlige myndigheder. I 3F's erfaring er det særligt vikarbureauer, som udelukkende rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, der er særligt udfordrende at få indsigt i. Her kan løsningen fx være krav om national certificering af vikar- og mandskabsbureauer, der ønsker at operere på det indre marked, inkl. registrering i et nyt europæisk register koblet op på den europæiske arbejdsmarkedsmyndighed, der sikrer validiteten af oplysninger fra udenlandske virksomheder. 3F ønsker derfor at der i en revision af vikardirektivet tilføjes nye artikler vedr. ret til information, som også omfatter de økonomiske forhold, både for myndigheder og de faglige organisationer, hvor de har en myndighedsrolle.
5. **Opstram ift. rekruttering.** Det er problematisk at vikardirektivet i praksis har bidraget til betydelige fordele ved at benytte sig af vikarer frem for fast personale ude på virksomhederne. Brugervirksomhederne drager fordel af, at det er vikarbureauet som varetager ansvaret for vikarens ansættelse og dertilhørende administrative opgaver. Denne udlicitering af ledelsesansvaret fjerner incitamentet for overgang til at ansætte direkte på brugervirksomheden. Det er ligeledes problematisk, at direktivet ikke forhindrer, at en virksomhed kan opsig fast personale for i stedet at ansætte vikarer til at udføre samme arbejde. 3F ønsker derfor, at hvis der foretages en nednormering af arbejdsstyrken på arbejdspladsen, skal det ikke være muligt, indenfor en aftalt periode at opnormere ved brug af vikarer. I de rekrutteringssituationer hvor der skal fastansættes medarbejdere på brugervirksomheden ønsker 3F, at forinden at virksomheden søger arbejdskraft eksternt, skal stillingen fortrinsvis gives til vikaransatte. Dette fastholder derved

virksomhedens fleksibilitet, men har den positive effekt, at det knytter vikarer tættere til virksomheden.

## **6. Ansvarliggør ift. omgåelse via entrepriser og arbejdsudleje.**

For at lykkes med at sikre, at vikarer i praksis har den beskyttelse som direktivet foreskriver, er det nødvendigt, at der i en revision af Vikardirektivet tages hånd om, hvordan omgøelser sker. En velkendt omgøelse er via arbejdsudleje og entrepriser. For at komme problemet til livs skal de faglige organisationer, når de vurderer at der reelt ikke er tale om et entrepriseforhold men vikararbejde, have mulighed for at handle på dette. 3F ønsker, at der strammes op ift. omgøelse via entrepriser. Der bør indføres en formidlingsregel, hvor det skal være op til virksomheden der ved omvendt bevisbyrde, skal sandsynliggøre, at der rent faktisk er tale om entrepriseforhold. Desuden skal brugervirksomheden ansvarliggøres som arbejdsgiver i forbindelse med omgøelse gennem de facto vikararbejde via entreprise. For at skabe klarhed og handlemuligheder for håndhævelse, ønsker 3F at arbejdsudleje falder ind under samme betingelser, uden forskel, som vikarer.

## **7. Brugervirksomheder ansvarliggøres på løn- og arbejdsvilkår**

En revision af Vikardirektivet skal styrke ordentlige arbejdsvilkår og ligebehandling for vikaransatte og øvrige midlertidigt ansatte. 3F oplever, at brugervirksomheder ikke er forpligtet i en tilstrækkelig grad og derfor ønsker 3F, at brugervirksomheder også skal have et ansvar for at løn- og arbejdsvilkår efterlevs. Det fremgår i dag ikke klart, at den kollektive overenskomst der gælder på brugervirksomheden, skal følges og at brugervirksomheden faktisk har et ansvar for de vilkår, som gives vikarer. På den baggrund foreslår 3F, at brugervirksomhedens forpligtigelser tydeliggøres i Vikardirektivet.

## **8. Ligestilling af direktivets to formål**

I et opdateret direktiv skal balancen mellem direktivets to formål om 1) at beskytte vikaransatte ved at sikre ligebehandling og 2) at udvikle fleksible former for arbejde for virksomheder, være klar. 3F ønsker en utvivlsom tydeliggørelse af som minimum en reel ligestilling af direktivets to formål gerne med forrang til 1). Formålet er at sikre, at direktivet ikke kan bruges i hverken national implementering eller ved evt. afgørelser i EU-domstolen til at vægte fleksibilitet og virksomhedernes vilkår over vikarernes.

Kontaktinformationer

**3F**  
**United Federation of Workers in Denmark**  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)

**Copenhagen**  
Kampmannsgade 4  
1790 Copenhagen V  
Denmark

**Brussels**  
Rue du Luxembourg 47-51  
1050 Brussels  
Belgium

Contact 3F's Head of EU-affairs

Nadja Abelgren Olsen  
[nadja.olsen@3f.dk](mailto:nadja.olsen@3f.dk)

Contact 3F's Senior EU Consultant

Nadia Deis  
[nadia.deis@3f.dk](mailto:nadia.deis@3f.dk)