



VIKAREN
– OGSÅ **EN**
KOLLEGA

VIKAREN – OGSÅ EN KOLLEGA

Udgivet i november 2014 af
FIU, Landsorganisationen i Danmark

Journalist: Peter Andersen

Bidragydere: Gunde Odgaard, Ane Kristine Lorentzen,
Arne Sørensen, Keld Bækkelund, Klara Elisabeth Hoffritz,
Lars Lyngse, Mumme Thing, Ole Tue Hansen, Rasmus
Gunnarson, Erik Nielsen, Lone Grønhøj Frandsen

Grafisk tilrettelæggelse: Helle Jensen

Tryk: Hillerød Grafisk

Foto: Polfoto, Scanpix, Thomas Sjørup
Forsidefoto: Thomas Sjørup

ISBN: 978-87-7840-013-0
LO-varenr. 4240



Indhold

- 5 **Forord**
- 6 **Berit Nielsen, tidligere vikar:**
Jagten på timerne
- 8 **Hvornår er man vikar?**
- 10 **Hvem er vikarerne?**
- 12 **Preben Storm/Danfoss:**
På vej mod tyske tilstande?
- 14 **Når offentlig service bliver privat**
- 16 **Monika Jessen/Alfa Laval:**
Så dyrt som muligt
- 18 **Hvorfor bruger virksomhederne vikarer?**
- 20 **Hvad siger arbejdsgiverne?**
- 22 **Kitty Thaarup/Grundfos:**
Højst tre måneder som vikar
- 24 **Klara Hoffritz, jurist i HK:**
Løn efter kvalifikationer
- 26 **Vikarer er big business/ Atlanco Rimec**
- 28 **VÆRKTØJERNE:**
Vikarlov og overenskomster
- 30 **Lov eller overenskomst**
- 32 **arbejdsmiljøloven**
- 33 **samarbejdsaftale og samarbejdsudvalg**
- 36 **Jørgen Kruse Pedersen, tidl. TR hos Alfred Pedersen & søn**
Når vikarerne tager over
- 38 **Spørgsmål og svar**



"I starten havde mine kolleger svært ved at forstå, at jeg brugte så megen tid på vikarer. Mit svar var, at hvis jeg ikke gør der, er det os selv, der bliver vikarer."

MONIKA JESSEN, FÆLLESTILLINGSREPRÆSENTANT PÅ ALFA LAVAL



Bruger I vikarer på din arbejdsplads?



Sandsynligheden for, at du kan svare "ja" stiger dag for dag. På få år har brugen af vikarer spredt sig til hele det danske arbejdsmarked, og flere og flere virksomheder får en del af deres behov dækket ved at leje medarbejdere i danske og udenlandske vikarbureauer.

I denne pjece kan du hente inspiration til, hvordan du kan tackle vikaransættelser på din arbejdsplads – i samarbejde med både ledelse, kolleger og vikarer. Du kan læse, hvad loven og overenskomsterne siger. Du kan hente inspiration hos andre tillidsvalgte, som fortæller, hvad de har gjort. Og du kan få gode råd og argumenter, du kan bruge i dialogen med ledelsen på din arbejdsplads.

Der vil altid være behov for vikarer på arbejdsmarkedet. Tænk bare på sygdom i børnehaven, hvor der skal være et vist antal voksne til at passe på ungerne, den lille virksomhed, hvor den enlige kontomedarbejder brækker benet, eller maskinfabrikken, som med dags varsel får en hasteordre.

Ordet "vikar" kommer fra latin og betyder "stedfortræder"

Det er derfor vigtigt at understrege, at dette ikke er et angreb på vikarerne – tværtimod. Men i nogle virksomheder er der i dag flere vikarer end fastansatte, mange steder kan man slet ikke få et fast job uden først at have stået igennem en periode som vikar, og så er der brancher, hvor vikarernes forhold ligger langt fra de normale vilkår på det danske arbejdsmarked.

Brugen af vikarer risikerer dermed at undergrave overenskomsterne og hele den danske aftalemodel. Vikarer tjener i gennemsnit mindre end fastansatte, de får sjældent tilbudt efteruddannelse, de er uden for det sociale sammenhold på arbejdspladsen, og de har mere end svært ved at overbevise banken om, at de skal låne penge til et hus eller en bil. Og så er det de færreste vikarer, der selv tør råbe højt, hvis der er fejl på lønsedlen.

Det kan du gøre som tillidsvalgt. Og som det fremgår på de følgende sider, har alle på arbejdspladsen interesse i, at du er med til at sætte anvendelsen af vikarer på dagsordenen.

Mig & vikarerne

✓ Berits tjekliste

- Vær over for vikaren som du er over for andre nye medarbejdere.
- Sørg for at overenskomsten bliver overholdt – så kan det ikke gå helt galt.

Jagten på timerne



I 2010 lukkede Wittenborg sin produktion i Odense, og dermed mistede Berit Nielsen sin arbejdsplads gennem et kvart århundrede. Det var midt i den økonomiske krise, og som mange andre valgte hun at gå på jobjagt via et vikarbureau.

→ Det handlede om at samle timer sammen for at bevare retten til dagpenge, og jeg sagde ja til hvad som helst. Også rengøring på skoler og toiletvask. At være vikar handler først og fremmest om at samle timer, siger hun.

Berit Nielsen var vikar i halvandet år, indtil det igen lykkedes hende at finde et fast job. Og det var halvandet år på godt og ondt.

→ Nogle steder bliver man taget godt imod, og de kommer og spørger, om vi ikke skal starte med en kaffe. Jeg var også ude for at blive ringet op privat og bedt om ikke at love mig ud til andre. Men der var så også en virksomhed, hvor jeg sagde til mig selv efter en halv time, at her skal jeg aldrig sendes ud igen.

Tillidsfolkene så Berit Nielsen sjældent noget til, og det overraskede hende lidt. Hun var selv tillidsrepræsentant på Wittenborg og mener, at det bør være en del af opgaven at hjælpe alle medarbejdere – også vikarer.

→ Jeg kunne godt finde ud af at ringe og brokke mig over et tillæg, der manglede. Det kan ikke være rigtigt, at det skal være op til vikaren selv – det må være ledelsens og tillidsfolkenes ansvar. Men de fastansatte er nok nervøse for deres eget job. Så måske handler det om at holde vikarerne udenfor, så de ikke føler sig hjemme og derfor ikke producerer så godt, siger hun.

Berit Nielsen sørgede altid for, at der var overenskomst, og at den blev overholdt. Men nogle gange var lønnen så lav som 105 kroner i timen, og for mange af den slags jobs betyder, at man ryger ned på laveste dagpengesats.

→ Jeg mødte vikarer, som var tilmeldt 17 forskellige bureauer for at få timer nok, og de var stressede. Og jeg hørte også om vikarbureauer, som var nogle banditter og konsekvent snød med tillæg og pension. Jeg var kun tilmeldt ét vikarbureau, og de behandlede mig generelt ordentligt, siger hun.

Og Berit Nielsen ville gøre det igen, hvis hun blev tvunget.

→ Jeg er ikke bange for det, og det er bedre end at gå derhjemme. Men jeg er glad for, at jeg igen har et fast job med kolleger, feriepenge og pension.

Hvornår er man vikar?

Det kunne lyde som et simpelt spørgsmål at besvare, men sådan er det ikke helt. Der er dog nogle tommelfingerregler, du kan bruge, hvis du er i tvivl om, hvad og hvem du har med at gøre. For din rolle som tillidsrepræsentant er forskellig, alt efter om du står over for en ...

- ... vikar fra et vikarbureau
- ... ansat hos en underleverandør
- ... arme og ben virksomhed
- ... udlejet medarbejder fra en anden virksomhed

→ VIKARER

- er ansat i et vikarbureau, men underlagt ledelsen i brugervirksomheden.
- medbringer sjældent værktøj, maskiner, arbejdstøj eller andet udstyr, men arbejder med det, brugervirksomheden stiller til rådighed.
- har intet økonomisk ansvar for eventuelle fejl, eller om arbejdet bliver udført til tiden.
- aflønnes efter overenskomst og skal i princippet behandles som de fast ansatte kolleger.

Du har ret til at beskytte overenskomsten og kan agere som vikarernes tillidsrepræsentant. I nogle tilfælde har vikarerne ret til at vælge tillidsrepræsentant i bureauet, men det sker så godt som aldrig.

→ Underleverandører

- har indgået en entreprisekontrakt med brugervirksomheden.
- leder og fordeler selv arbejdet.
- har det økonomiske ansvar og skal rette eventuelle fejl for egen regning.
- bestemmer selv, hvor mange medarbejdere der skal bruges.
- medbringer selv værktøj og andet udstyr.
- betales med et fast beløb.

Som tillidsrepræsentant har du reelt ikke noget at skulle have sagt i forhold til ansatte hos underleverandører. Men du kan arbejde for, at ledelsen på din arbejdsplads kun samarbejder med underleverandører, der har en overenskomst og følger den.



På dette opslag er en oversigt, der gør det lettere at skelne vikarer fra de andre former for midlertidig arbejdskraft fra hinanden.

For den vikarlov, Folketinget vedtog i 2013, gælder kun for vikarer, der er udsendt fra et vikarbureau. Loven er i øvrigt nærmere beskrevet i kapitlet **Værktøjerne**.

I praksis betyder loven, at de langt fleste vikarer vil være omfattet af en overenskomst. Enten vikarbureauets overenskomst eller – hvis bureauet ikke har sådan én – overenskomsten på den virksomhed, der har bestilt vikaren. Også kaldet **bruger-virksomheden**.

Hvis der er tale om en entrepriser, er der derimod intet lovkrav om at følge overenskomsten.

→ Arbejdsudleje

- finder sted, når en virksomhed udlåner medarbejdere direkte til en anden virksomhed uden at være registreret som vikarbureau.
- er ikke umiddelbart omfattet af vikarloven, selv om der kan være tale om vikararbejde.
- kan dermed bruges til at slippe uden om loven. Det er dog sandsynligt, at en domstol vil betragte arbejdsudleje som vikararbejde, selv om der ikke er et vikarbureau involveret.

Vær opmærksom på, om arbejdsudleje bruges til at omgå overenskomsten. Også her er der tale om en gråzone, så det kan være en god ide at kontakte din afdeling.

→ Arme og ben

- er enkeltmandsvirksomheder, som ikke har andre aktiver end deres arbejdskraft.
- kaldes ofte for "falske selvstændige". De fungerer som vikarer, men er ikke automatisk omfattet af overenskomsterne, fordi de har CVR-nummer.
- kendes især fra byggebranchen, men ses overalt på arbejdsmarkedet.
- er i dag forbudt i mange overenskomster, så bygherrerne kan dømmes for brud på overenskomsten, hvis de benytter dem.

Det er ofte helt reelt at bruge enkeltmandsvirksomheder, men vær opmærksom på, om de bruges til at omgå overenskomsten. Det er en gråzone, så kontakt din afdeling, hvis du er i tvivl.

Hvem er vikarerne?

Der findes ingen statistik over antallet af vikarer i Danmark. Og den ville heller ikke give et reelt billede, for nogle vikarer kæmper for at få timer nok til at stykke en fuld arbejdsuge sammen, mens andre navne i bureauernes databaser dækker over studerende, som kun har brug for en vikartjans i ny og næ. Men der er ingen tvivl om, at antallet af vikarer – og den mængde timer de arbejder – er stigende.

Ifølge hjemmesiden vikarbureauer.com er der 90 vikarbureauer, som rekrutterer arbejdskraft i Danmark. Dertil skal lægges et antal bureauer, som opererer i Danmark, men udelukkende bruger udenlandske vikarer.

Enkelte af bureauerne har specialiseret sig, tag bare navne som Pædagogisk Vikarbureau og Vikarlæger.dk. Men de fleste spreder sig over mange brancher, og den typiske vikar er ikke længere specialist, men ufaglært eller korttidsuddannet.

Boom i vikartimer

Stigning i vikartimer fra 1. kvartal 2013 til 1. kvartal 2014:

24%

Stigning i industrien:

59%

Stigning i byggeriet:

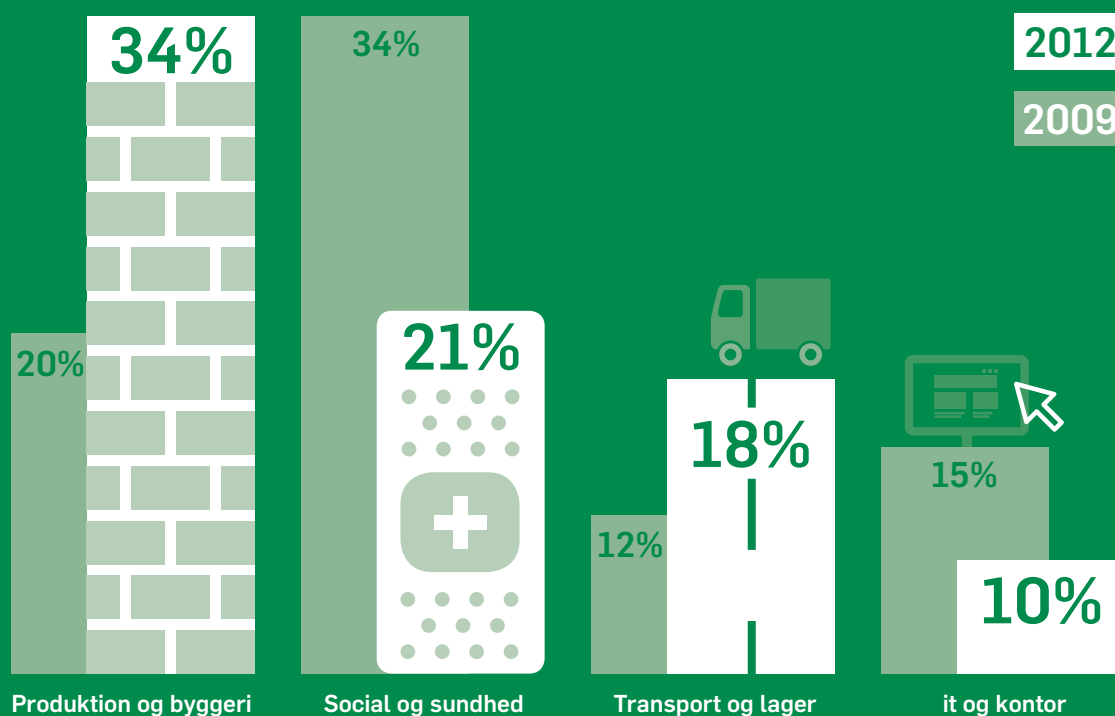
55%

KILDE: DI OG DANSK ERHVERV, SOM IKKE OFFENTLIGGØR DE FAKTISKE TAL



I 2012 var det stadig social og sundhedssektoren, som var vikarbureauernes største kunde målt efter omsætning. Men målt efter antallet af timer, arbejdede flest vikarer i industrien og byggebranchen.

Her arbejder vikarerne:



KILDE: DANMARKS STATISTIK

Mig & vikarerne

✓ Prebens tjekliste

- Få vikarerne organiseret og med i fællesskabet.
- Få fat i lønsedlerne og hjælp vikarerne med dem, for de er en jungle. Især for udlændinge og folk med anden etnisk baggrund.
- Lav en lokalaftale om brugen af vikarer. Vi har forsøgt, men ledelsen vil ikke.

På vej mod tyske tilstande?



→ Hvem kan forstå sådan en lønseddel?

Spørgsmålet kommer fra Preben Storm, tillidsrepræsentant på Danfoss Power Electronics i Gråsten. Han viser et stykke papir med en lang række tillæg, som ikke umiddelbart er til at oversætte til daglig dansk.

Preben Storm selv er dog blevet lidt af en ekspert i at afkode lønsedler fra vikarbureauer. Og uanset hvilket bureau, der er tale om, laver de ofte fejl – sikkert fordi de ikke er godt nok inde i lokalaftaler og lønsystemer på de enkelte virksomheder, vurderer han.

→ Vi har for eksempel en særlig regel om skiftehold, og der blev vikarerne snydt for en halv time om dagen. Det lyder ikke af meget, men det er vigtigt, at overenskomster og lokalaftaler bliver overholdt, så vikarerne ikke bliver billig arbejdskraft. Vikarerne aner ikke, hvilke satser der er de rigtige. De tænker, at "det er cirka det samme som sidst, så det skal nok passe".

I sommerperioden kan der være 100-150 vikarer på Danfoss Power Electronics to fabrikker i Gråsten og Nordborg. Og modsat tidligere er der nu vikarer næsten hele året rundt, og det er samme billede i de øvrige virksomheder på egnen.

→ Vi er på vej mod tyske arbejdsforhold. Argumentet er fleksibilitet – det er nemt at kunne sende folk hjem i tre-fire dage og så tage de samme ind igen, og der er blevet længere mellem fastansættelserne. Hvis du vil have et nyt job her i området, sker det via et vikarbureau. Og det er de samme vikarer, vi ser igen og igen.

Preben Storm så gerne, at både overenskomsten og loven blev strammet. Og så understreger han, at det ikke er vikarerne, man skal jagte.

→ De har det hårdt nok i forvejen – de kan ikke låne penge til en bil eller et hus, og de er ikke en del af det sociale fællesskab. Hvis du har 100 vikarer, er der vel to af dem, der gør det af lyst.

Når offentlig service bliver privat

Den offentlige sektor og især sundhedssektoren lægger beslag på en stor del af vikartimerne ifølge de officielle statistikker. Og der er vikarbureauer, som har specialiseret sig i at formidle vikarer for læger, sygeplejersker og SOSU'er direkte til sygehuse og plejehjem.

Men i takt med privatiseringen af offentlige opgaver er der opstået en underskov af mindre firmaer, som ofte er nødt til at bruge vikarer, fordi de ikke selv har mandskab nok til at løfte opgaverne. Det gælder for eksempel rengøring, vej- og parkarbejde og hjemmepleje.

Siden 2003 har de ældre således haft mulighed for at vælge mellem et antal plejefirmaer, som de enkelte kommuner har lavet kontrakt med. Målet er at give de kommunale tilbud konkurrence for dermed at spare penge, og på den baggrund er der opstået mellem 400 og 500 firmaer, hvoraf mindre end en femtedel har overenskomst.

En undersøgelse, analyseinstituttet Epinion lavede for FOA i 2013 viste, at kun hver tiende af landets kommuner undersøgte, om der var ordentlige løn- og arbejdsvilkår i de private firmaer. Og kontrollen var lige så lemfældig, når det gjaldt firmaernes brug af underleverandører og vikarer.

De fleste kommuner har i dag indført arbejdsklausuler, som betyder, at de skal stille krav om ordnede forhold, når de indgår aftaler med private. Men ofte bliver der ikke fulgt op på klausulerne og undersøgelsen fra Epinion var meget sigende: Kommunerne kontrollerer det, de skal ifølge loven – arbejdsmiljø, sundhedspolitik og uddannelsesforhold – og lader resten ligge.

Hvor galt det kan gå, oplevede Rudersdal og andre nordsjællandske kommuner i 2012. De havde indgået aftale med Forenede Rengøring, som er Danmarks næststørste, om at gøre rent på skoler og i daginstitutioner. Men via underleverandører endte en del af arbejdet hos rumænske slavearbejdere, som var stuvet sammen i en rottebefængt villa, når de ikke arbejdede.



Som offentlig tillidsrepræsentant kan det være nærmest umuligt at holde styr på, hvad der foregår i de private firmaer. Rengøringen foregår i regelen, mens ingen andre er på arbejde, og de private hjemme-hjælpere arbejder alene eller parvis og har sjældent en tillidsrepræsentant at gå til.

Så hvis du vil have indflydelse som tillidsvalgt, er det din egen arbejdsgiver, du skal forsøge at påvirke.

- **Undersøg om kommunen eller regionen har en arbejdsklausul, og om den bliver brugt efter hensigten. (Alle statslige institutioner og selskaber er forpligtet til at bruge arbejdsklausuler.)**

- **Brug arbejdsklausulen til at sætte aftalerne med de private leverandører på dagsordenen i SU eller MED-udvalg. Spørg til, hvordan de private firmaer kontrolleres, og om kontrollen også gælder firmaernes brug af vikarer.**

- **Få medlemmer af byråd og regionsråd til at tage arbejdsklausuler og vikarbrug op politisk.**

Pleje uden tryghed

Det private hjemmeplejefirma Tryghedsplejen er et godt eksempel på, at det rent faktisk betaler sig at råbe op. Firmaet havde på et tidspunkt aftaler i 43 kommuner om at levere hjemmepleje og andre ydelser til de ældre.

Det var mere, end Tryghedsplejen selv kunne klare, og derfor blev der brugt skiftende vikarbureauer. Men i 2013 kom det frem, at nogle af vikarerne blev lønnet langt under taksterne i overenskomsten, at nogle endda arbejdede sort, og at der var skrevet falske regninger ud for arbejde hos ældre, som ikke var hjemme. Vikarerne blev ofte hyret for én dag ad gangen med den begrundelse, at firmaet også kunne miste arbejdsopgaver med dags varsel.

Efter medieomtalen gennemførte flere af kommunerne en kontrol af firmaets arbejde, og mindst syv af dem opsagde aftalen med firmaet. Tryghedsplejen afviste flere af påstandene, men måtte erkende, at der ikke var styr på vikarernes løn- og arbejdsforhold. Og efter måneders forhandlinger indgik Tryghedsplejen i slutningen af 2013 overenskomst med FOA.

Mig & vikarerne

✓ Monikas tjekliste

- Sørg for at få vikarerne organiseret.
- Hjælp vikarerne så meget som muligt, de skal have det nøjagtig lige så godt som de fastansatte – ellers kommer der for mange.
- Vi vil gerne have en lokalaftale om vikarer. Nu bruger vi samarbejdsudvalget for at brede det ud, for vikarer er et problem for hele huset.

Så dyrt som muligt



→ **I starten havde mine kolleger svært ved at forstå, at jeg brugte så megen tid på vikarer. Mit svar var, at hvis jeg ikke gør der, er det os selv, der bliver vikarer, siger Monika Jessen, fællestillidsrepræsentant på Alfa Laval i Kolding gennem 13 år.**

I dag er budskabet trængt ind. Det handler om at gøre det så dyrt som muligt for arbejdsgiveren at bruge vikarer for på den måde at bevare så mange faste jobs som muligt.

→ De skal have nøjagtigt det samme som os. De skal inviteres til julefrokost, have julegaver, hele den sociale del. Og så skal de selvfølgelig have alle de tillæg, de har ret til, siger Monika Jessen, som tilføjer, at hun endnu ikke har mødt et vikarbureau, der kan finde ud af at "lave løn".

Indsatsen har virket, mener hun. For den pressede vikarbureauerne til at hæve prisen, og i dag er brugen af vikarer faldet. Til gengæld bruger Alfa Laval for en del midlertidigt ansatte, som ikke kommer fra et bureau, men typisk er henvist fra fagforeningen. Og som er ansat på kontrakt.

→ Jeg brugte to en halvt år på at overbevise både ledelsen og de andre tillidsfolk om, at vikarer skal have det nøjagtig lige så godt som os. Ledelsen mente, det måtte være op til vikarbureauet, hvad deres ansatte får i løn, men vikarbureauerne har typisk lønsystemer, som ikke matcher vores. Samtidig bruges dog også vikarer, der er ansat hos underleverandører, for eksempel en maskinvirksomhed. Og det er pt. den største udfordring, mener Monika Jessen.

→ Ledelsen mener ikke, de er vikarer, fordi de er ansat hos en underleverandør og ikke kommer fra et bureau. Og dermed kan vi ikke få at vide, hvad de får i løn, pension og tillæg. Men de er vikarer. De er under vores ledelse, de står ved vores maskiner og bruger vores værktøj. Det skal vi have løst, siger hun.

Antallet af vikarer på Alfa Laval svinger, men pt. er der kun cirka en halv snes ud af de 370 timelønnede medarbejdere. Og Monika Jessen tror, der ville have været flere vikarer, hvis hun ikke havde været så vedholdende.

→ Tidligere havde vi flere, og dengang var vi færre fastansatte. Det er jo mange arbejdsgiveres drøm at have en fast kerne af medarbejdere, som kan det hele, og så ellers supplere med vikarer.

Hvorfor bruger virksomhederne vikarer?



Det korte svar er, at virksomhederne bruger vikarer, fordi de mener, det kan betale sig. Enten ved at de opnår større fleksibilitet, eller ganske enkelt fordi de kan få arbejdet udført billigere ved eksempelvis at bruge udenlandske vikarer.

I virkeligheden er brugen af vikarer blot seneste trin i en udvikling, der har fundet sted i årtier. Hvor offentlige og private virksomheder gradvist har udliciteret og outsourcet opgaver for selv at koncentrere sig om kernen. Rengøring, kantine, it-support og bogholderi er eksempler på arbejdsopgaver, som købes ude i byen – både i den private og den offentlige sektor.

At bruge vikarer er med andre ord et led i en trend. Mange arbejdsgivere taler om, at de vil have en gruppe fastansatte kernemedarbejdere, og derudover bruger de i stigende grad kontraktansatte, underleverandører og vikarer.

Men hvor kontraktansatte og underleverandører i regelen er specialister er flertallet af vikarer ufaglærte eller almindelige håndværkere. Samtidig er meldingen fra tillidsvalgte ude på virksomhederne, at der hyses vikarer hele året rundt og ikke kun i højsæsonen eller andre perioder med spidsbelastning.

Her følger en liste over arbejdsgivernes bevæggrunde for at bruge vikarer. Dernæst en række alternativer, som kan være dine argumenter for at få ledelsen til at vælge fastansatte.

→ Derfor vikarer

- Det giver fleksibilitet at kunne skrue op og ned for arbejdsstyrken med kort varsel – er der ikke noget at lave, slipper man for at betale løn.
- Vikarer er billigere, fordi man ofte sparer udgifter til pension, sygeløn og andre tillæg – alt efter vikarernes anciennitet og hvad der står i den enkelte overenskomst.
- Man slipper for administrativt bøvvl, MUS-samtaler og anden personalepleje – det må vikarbureauet tage sig af.
- Vikarer skal ikke tilbydes efteruddannelse. Og har de ønske om det, er det op til deres arbejdsgiver, vikarbureauet.
- Vikarer er et godt alternativ til sæsonfyringer.
- Man slipper for negativ medieomtale i forbindelse med fyringsrunder. Og er der tale om en børsnoteret virksomhed, slipper man også for at fortælle om fyringerne til fondsbørsen.
- Ved at bruge vikarer kan en virksomhed dermed også camouflere, at den har en høj personaleomsætning. Det kan give et bedre image og pynte på regnskabet, fordi vikarer ikke direkte står opført som en lønomkostning.
- Man undgår at varsle større fyringsrunder til det regionale beskæftigelsesråd og slipper for forhandlinger med tillidsfolkene om at afværge fyringerne.
- Der kan spares penge ved at bruge udenlandske vikarer.

→ Og derfor alligevel ikke

- Den samlede timeløn er højere, fordi vikarbureauet skal have penge oveni.
- Overenskomsterne giver mange muligheder for at tilrettelægge arbejdstiden mere fleksibelt.
- Efteruddannelse er et godt og langsigtet alternativ til at tackle sæsonudsving.
- Opsigelsesvarslerne i overenskomsterne er korte. Og de første tre måneder har man lige så kort varsel som en vikar, nemlig intet.
- Vikarerne har mindre erfaring og er derfor mindre produktive.
- Oplæring af vikarerne er en ekstra omkostning. Og produktiviteten hos de faste medarbejdere falder, når de skal sætte vikarerne ind i arbejdet.
- Vikarer er mindre loyale end de faste medarbejdere og brug af vikarer kan skade virksomhedens sociale kapital, som er den værdi, der skabes af samspillet mellem medarbejderne på en arbejdsplads. Virksomheder med høj social kapital har typisk et bedre arbejdsmiljø, bedre konkurrenceevne og højere kvalitet.
- Vikarer kan ikke håndtere så mange forskellige arbejdsopgaver, fordi de ikke kender virksomheden på samme måde som de faste medarbejdere.
- Hvis man vænner sig til at bruge vikarer, kan det blive svært at rekruttere kvalificeret arbejdskraft i perioder med høj beskæftigelse. Fordi de dygtigste vikarer vil få fast arbejde.

Hvad siger arbejdsgiverne?

Hvad er hovedårsagerne til, at vi ser vi en stigning i brugen af vikarer?

→ Under krisen er hver femte stilling skåret væk, så virksomhederne er presset økonomisk og vil opbygge en arbejdsstyrke, der er så fleksibel som muligt. Det kan man gøre ved at bruge vikarer. Der er også virksomheder, især amerikanske, hvor man ikke må udvide medarbejderstaben og i stedet bruger vikarer, fordi de ikke tæller med i opgørelsen. Men i langt de fleste tilfælde, handler det om fleksibilitet.

Mange tillidsfolk oplever, at vikarerne er der i længere tid end tidligere, uanset sæsonudsving. Er det et mål, at vikarer skal være en fast del af arbejdsstyrken?

→ Nej, men virksomhederne er usikre og har svært ved at se ret langt frem. Vindmølleindustrien har for eksempel en lang tidshorisont fra ordren bliver placeret til den skal leveres, og man ved ikke, om der kommer ordrer bagefter.

Hvis man følger overenskomsterne, er en vikartime samlet set dyrere end en almindelig løntime, fordi vikarbureauet skal have penge oveni. Hvordan kan det være, det kan betale sig?

→ Alternativet kan være at skulle afskedige mange mennesker med lange varsler og måske også godtgørelser, og den fleksibilitet vil virksomhederne gerne betale for.

Men vi har relativt korte opsigelsesvarsler i Danmark, og de første tre måneder er der slet intet varsel. Kunne man ikke bruge korttidsansættelser som alternativ?

→ Så skal virksomhederne selv bruge kræfter på at finde medarbejderne. Det er nemmere at kontakte et vikarbureau og sige, der skal bruges så og så mange vikarer i morgen og de skal kunne producere på samme niveau som de fastansatte.

Interview med **Marianne Korsby Clasen**, chefkonsulent i DI.



Der er eksempler på virksomheder, hvor omkring halvdelen af de ansatte i produktionen er vikarer, og hvor den eneste vej ind på virksomheden går gennem et vikarbureau. Er der ikke en grænse for, hvor mange vikarer man kan have på en virksomhed?

→ Nej, vi har ingen regler om det i hvert fald. Men vikarer har jo ikke samme loyalitet over for deres arbejdsplads som fastansatte.

Går det ikke ud over virksomhedens sociale kapital at have mange vikarer?

→ Det er ikke noget, jeg har hørt om. I den nye lov står der jo, at vikarer har ret til de samme faciliteter og goder. I EU-kommissionen er der også stor fokus på at fremme den sociale integration af vikarer.

Er det ikke et problem på længere sigt, at vikarer ikke får samme tilbud om efteruddannelse som fastansatte?

→ Jo, det kan formentlig godt få en effekt, og der må vi opfordre til, at virksomhederne og vikarbureauerne samarbejder om at finde ud af behovet.

Men vikarbureauerne får ikke penge for vikarer, der er på efteruddannelse. Dermed er resultatet jo, at bureauerne sjældent sender vikarer på kursus?

→ Ja, men så vil der også være et fald i kvaliteten af de vikarer, de kan sende ud. Hvis virksomhederne efterspørger vikarer med bestemte kompetencer, og et vikarbureau ikke kan levere dem, vil der komme andre bureauer, som gerne vil investere i uddannelse, og som er klar til at tage over.

Ser I en risiko for, at brug af vikarer kan undergrave den danske aftalemodel?

→ Nej. De er omfattet af den danske model, og nu er der kommet en lov, som også opfanger dem, der står udenfor. Så de bureauer, der ikke har en overenskomst også er tvunget til at ligebehandle. Og det ser de bureauer, som er medlemmer hos os, som en fordel. Fordi det er blevet sværere at underbyde de vikarbureauer, der følger reglerne.



Mig & vikarerne

✓ Kittys tjekliste

- I forhold til mange andre virksomheder har vi fået dæmmet op for brugen af vikarer ved at have en lokalaftale om kortidskontrakter.
- Vi skal blive bedre til at hjælpe vikarerne med deres anciennitet. Hvis de er her fem gange i løbet af et stykke tid, har de pludselig ret til noget mere.
- Vi skal lave guidelines, så tillidsrepræsentanterne i de enkelte områder ved, hvad de skal gøre, når der kommer nye vikarer.

Højst 3 måneder som vikar



→ **For fire år siden ville jeg have forsværges, at vi kom til at bruge vikarer i produktionen. Men i dag er der reelt kun to veje ind: Enten via vikarbureauet eller hvis man har været ansat tidligere, siger Kitty Thaarup Herholdt, fællestillidsrepræsentant på Grundfos i Bjerringbro.**

Nogle måneder kan der være 80, andre kun 20, men vikarerne er der, og det fik tillidsfolkene på Grundfos til at indgå en uformel aftale om vikarernes vilkår.

→ Vi har i forvejen en aftale om korttidsansættelser, og vi blev enige med ledelsen om, at efter tre måneder skal en vikar tilbydes en korttidskontrakt på op til et halvt år. Så bliver vedkommende indplaceret i vores lønsystem på lige fod med de fastansatte. Når det halve år er gået, kan kontrakten forlænges yderligere seks måneder – derefter skal man tilbydes fastansættelse, fortæller Kitty Thaarup Herholdt.

Vikarer og korttidsansatte bruges primært som buffer, så man undgår tilbagevendende fyringsrunder. Grundfos har 1.200 ufaglærte i produktionen, og hun mener, det er lykkedes at holde brugen af midlertidigt ansatte på et tåleligt niveau. Men problemfrit er det ikke.

→ Vi har nogle områder med ensidigt gentaget arbejde, også kaldet røde maskiner. Dem må man højst arbejde ved i fire timer, så skal man rokeres til andet arbejde. Men vi har været ude for, at ledelsen tog vikarer ind i kun fire timer, hvor de kun arbejdede på røde maskiner. Efter en lokal forhandling erkendte ledelsen heldigvis, at det ikke var i orden, så det blev stoppet.

Grundfos bruger alene vikarbureauet JKS, og Kitty Thaarup Herholdt har ikke været ude for bevidste forsøg på at snyde med vikarernes løn og tillæg. Men der har været problemer med at få præcise lønoplysninger, og tillidsfolkene vil nu nedsætte et vikarudvalg, som blandt andet skal lave en tjekliste og procedurer for at få vikarerne organiseret.

→ Vi vil gerne give vikarerne nogle værktøjer, så de for eksempel selv kan holde øje med deres anciennitet. Det er jo skræmmende, for de ved ikke, om de er købt eller solgt, de kan ikke låne penge i banken, og de har ikke faste kolleger at støtte sig til. Vi hører også fra kolleger i afdelinger, hvor der har været mange vikarer, at de er trætte af at lære nye folk op hele tiden. Kollegerne vil da helst behandle dem ordentligt, men uanset hvordan man ser på det, er de ikke en del af staben, siger Kitty Thaarup Herholdt.

Attraktiv overenskomst

Da vikarloven blev vedtaget i 2013, valgte mange vikarbureauer at tiltræde Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, som Dansk Erhverv har indgået med HK. Det er der en årsag til, fortæller Klara Hoffritz, som er advokat i samme forbund.

Overenskomsten har at vikarafsnit, som indeholder en række særbestemmelser for bureauansatte vikarer. Disse særbestemmelser for vikarbureauansatte vikarer letter anciennitetskravene der almindeligvis er på overenskomstens goder.

Samtidig har Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service ingen lønsatser – heller ikke en mindsteløn. Der står, at man skal have løn efter indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

→ På HK's område er denne overenskomst den mest attraktive for vikarbureauerne, og det er derfor, de fleste har tiltrådt den, siger Klara Hoffritz.

Målet med vikarloven er egentlig at sikre vikarer de samme grundlæggende løn- og arbejdsvilkår som fastansatte i de virksomheder, de sendes ud til. Men dette princip om ligebehandling kan vikarbureauerne fravige ved at indgå en overenskomst.

Der er også fordele ved, at bureau har tiltrådt en overenskomst, understreger Klara Hoffritz.

→ Vikaren har samme rettigheder, uanset hvilken brugervirksomhed vedkommende udsendes til. Dermed er det lettere at holde styr på, hvad man kan regne med af goder.

En særlig udfordring er, at HK'erne ikke er i en bestemt branche. Der er HK'ere i de fleste virksomheder, og dermed kan vikarbureauerne med Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service fravige lovens ligebehandlingsprincip i rigtig mange virksomheder som måtte have tiltrådt helt andre overenskomster. Vikarerne vil således opleve at de har andre rettigheder, som på nogle punkter er bedre end det der gælder i brugervirksomheden og på andre punkter er ringere.

→ Vi oplever ofte, at vikarerne ikke får det de har krav på i henhold til vikarloven og overenskomsterne, men det er svært at gøre noget ved. Bureauerne ved, at vikarerne ikke tør rejse sager af frygt for, at de ikke får flere jobs. Og der er sjældent andre, der taler deres sag. Jeg kender ikke et eneste eksempel på et vikarbureau, hvor der er valgt tillidsrepræsentant. Det er i den grad en udfordring for den danske model, når en stadigt voksende gruppe ikke har nogen i blandt sig, der har tillidsrepræsentantbeskyttelse og kan tale deres sag, siger Klara Hoffritz.

Juristen & vikarerne



Ifølge Klara Hoffritz er loven et stort fremskridt, selv om den ikke tager helt højde for det ulige magtforhold mellem en vikaren, vikarbureauet og brugervirksomheden.

→ Vi har et håb om efterhånden at få rejst nogle sager. Eventuelt på vegne af medlemmer, som efter vikarjobbet har fået fast arbejde og dermed tør tage kampen op mod de bureauer, der ikke følger reglerne.

✓ Klaras tjekliste

- **Følg udviklingen i brugen af vikarer i din virksomhed.**
- **Interesser dig for de vikarer, der arbejder i din virksomhed og følg op på, om de får det, de har krav på.**
- **Hvis vikarens rettigheder er krænkede, så tag vikaren i hånden og kontakt forbundet eller afdelingen.**

De nye daglejere

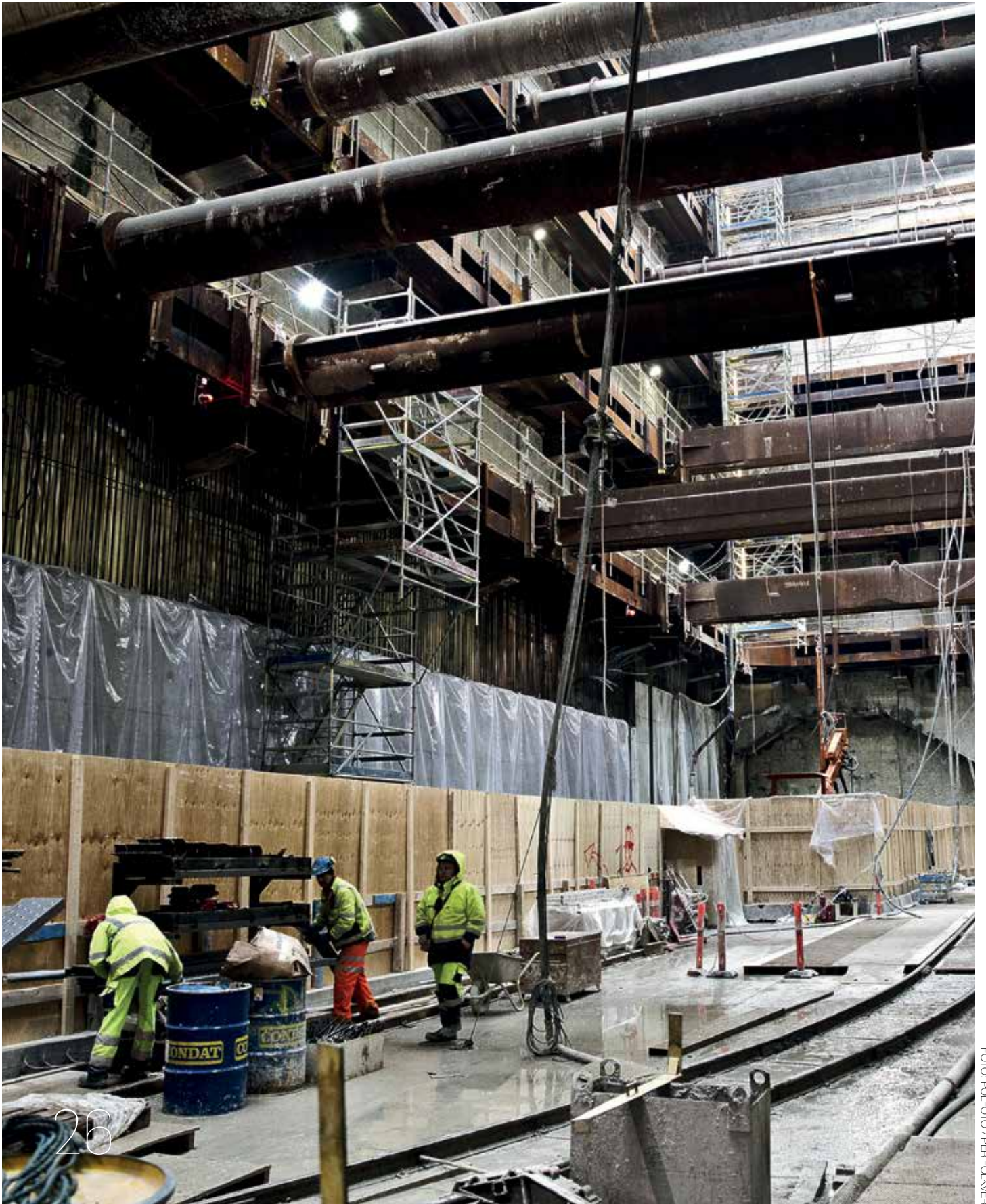
En dag ad gangen – sådan er hverdagen for mange kontorvikarer. De får et antal sms'er om morgenen og vælger så deres arbejdsplads for den dag.

Antallet af timer kommer i første række, dernæst transporttiden, mens timelønnen og øvrige vilkår er mindre væsentlige. Dagpengereformen har gjort det dobbelt så svært at genoptjene retten til dagpenge, så at være vikar er først og fremmest en jagt på timer med et liv der er sat på økonomisk standby.

Brugervirksomheden kan være en lille virksomhed, som har brug for en receptionist på grund af sygdom. Det sker, at vikaren bliver sendt hjem ved middagstid, fordi virksomheden mener at kunne klare resten af dagen selv, selv om sms'en om morgenen gav løfte om syv timer. De resterende timer skal vikarbureauet i princippet dække, men vikaren får dem ikke og vil ikke klage. For så kommer der ingen sms næste dag.

Brugervirksomheden kan også være en større virksomhed, som har brug for en vikar til et projekt. Det kan være for en kortere eller længere periode, men typisk oplever vikaren, at kontrakten kun tegnes for en uge eller en måned ad gangen. På den måde er det lettere at lade kontrakten udløbe, hvis vikaren bliver besværlig.

Det betyder at vikaren ofte ikke kræver sine overenskomstgoder, selv om der utvivlsomt er ret til det i henhold til overenskomsten. For eksempel betyder et par feriefri dage meget lidt i forhold til risikoen for at miste hele sit indtægtsgrundlag.



Vikarer er big business



Historisk har vikarer fyldt mindre på det danske arbejdsmarked end i andre europæiske lande, hvor man ikke har så stærke fagforbund og overenskomster som herhjemme. Og hvor fastansatte ofte har meget længere opsigelsesvarsler, end vi har i Danmark. Jo længere opsigelsesvarsler, jo større er fristen for arbejdsgiverne til at bruge midlertidigt ansatte, som kan afskediges med dags varsel.

Men siden EU-udvidelsen i 2004, da en række østeuropæiske lande kom med, har vikarbureauer haft nemmere ved at operere på tværs af landegrænserne med tilbud om at levere billig arbejdskraft. Og den udvikling er også nået til Danmark.

En af de store spillere er den irske leverandør af arbejdskraft, Atlanco Rimec. Virksomheden opererer i byggebranchen i hele Europa og har blandt andet leveret vikarer til Copenhagen Metro Team, der er hovedentreprenør på det igangværende byggeri af Cityringen i København. Det var også Atlanco, som tidligere stod for at skaffe rumænske og polske kolonnearbejdere til Danish Crowns slagterier i Tyskland til en løn ned til 30 kroner i timen.

Virksomheden ændrede i 2004 selskabskonstruktion, så den ikke længere behøver offentliggøre regnskaber, og den samlede omsætning er ukendt for offentligheden. Men ifølge det svenske webside, *www.stop-pafusket.se* har Atlanco Rimec en database med navne på over 500.000 vikarer.

Atlanco er i flere tilfælde blevet grebet i at snyde ved at trække skat og sociale bidrag fra vikarernes løn uden at opgive pengene til skattemyndighederne. I 2014 viste en svensk tv-dokumentar således, at selskabet har snydt det svenske skattevæsen for 11 millioner kroner. I Sverige tog entreprenøren NCC konsekvensen af skattesagen og stoppede samarbejdet med Atlanco.

Her i Danmark blev virksomheden i 2013 afsløret i at snyde med overarbejdsbetalingen ved at forfalske polske metroarbejders underskrifter. Og i september 2014 blev Atlanco smidt endeligt ud af metrobyggeriet, efter en strejke blandt 60 polske arbejdere, som var blevet snydt for løn.

Atlanco havde flyttet sine ansatte til et nyoprettet datterselskab uden overenskomst. Og det blev for meget for bygherren, Metro-selskabet, som er bundet af en klausul om, at byggeriet skal være overenskomstdækket. Metroselskabet bad derefter Copenhagen Metro Team om at fyre Atlanco.

Værktøjerne

Som tillidsrepræsentant har du flere håndtag, som kan hjælpe dig til at holde styr på vikarforbruget på din arbejdsplads og forhindre, at vikarerne bliver brugt til at undergrave løn- og arbejdsvilkår. De vigtigste er:

- 
- Vikarloven
 - Samarbejdsaftalen
 - Overenskomster og lokalaftaler
 - Arbejdsmiljøloven

Her følger en gennemgang, som viser, hvordan du kan bruge værktøjerne:

Vikarloven og overenskomsterne

Folketinget vedtog i 2013 en lov om vikarers retsstilling. Loven bygger på et EU-direktiv, og den skal beskytte vikarer, der er udsendt fra både danske og udenlandske vikarbureauer. Hovedformålet er, at vikarer og fastansatte skal behandles lige, uanset hvem deres arbejdsgiver er, og uanset hvor i verden de kommer fra.

Man er nødt til at se loven og overenskomsterne i sammenhæng. Hvis vikarbureauet har indgået en anerkendt overenskomst, er det som udgangspunkt løn- og arbejdsvilkårene i denne overenskomst, der gælder for vikarerne.

På nogle områder er det et krav, at vikarbureauet skal følge den overenskomst, der gælder på brugervirksomheden. Det gælder for eksempel Industriens Overenskomst for timelønnede og overenskomsterne i bygge- og anlægsbranchen. På andre områder er

det tilstrækkeligt, at vikarbureauet har en overenskomst, som er indgået af "de mest repræsentative parter" på det danske arbejdsmarked. Et udenlandsk vikarbureau kan altså ikke tage en overenskomst med hjemmefra og bruge den til at dumpe lønnen.

Mange vikarbureauer har i dag meldt sig ind i en arbejdsgiverorganisation og er på den måde blevet overenskomstdækket. Nogle bureauer er endda med i flere arbejdsgiverorganisationer, så de dermed følger aftalerne i de brancher, de oftest opererer i.

Hvis vikarbureauet ikke har underskrevet en overenskomst, er det bureauets pligt at sørge for, at vikarerne som minimum behandles på lige fod med de fastansatte, der arbejder i samme område – i hvert fald hvad angår de væsentligste løn- og arbejdsvilkår. Loven nævner specifikt otte punkter: Arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning. Hvis brugervirksomheden har overenskomst, er det med andre ord løn- og arbejdsvilkårene i den, der skal følges – inklusive eventuelle lokalaftaler.



Derudover har loven sikret vikarerne nogle rettigheder, som rækker ud over almindelige løn- og arbejdsvilkår, og som skal overholdes – uanset om der er overenskomst eller ej:

- vikarbureauet skal oplyse vikaren om de løn- og arbejdsvilkår, der gælder i brugervirksomheden, hvis vikaren beder om det.
- vikaren skal orienteres om ledige stillinger i den virksomhed, han eller hun er udsendt til.
- vikarbureauet må ikke indføre en jobklausul, som binder vikaren til bureauet og dermed forhindrer, at vikarjobbet fører til fast arbejde. Det er også ulovligt, hvis bureauet kræver penge af vikaren for at formidle arbejde.
- tillidsrepræsentanter har ret til at få "passende oplysninger" om brugen af vikarer på arbejdspladsen på samme måde som man skal orienteres om ansættelser og afskedigelser.

➔ Hvad betyder vikarloven og overenskomsten for dig?

- **Selv om vikarbureauet har overenskomst, vil du kunne agere som tillidsrepræsentant for vikarerne. Du kan bruge som begrundelse, at du er nødt til at beskytte overenskomsten for at varetage dine kollegers interesser. Vikarerne har mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant i bureauet, men det sker yderst sjældent. Vær dog opmærksom på, at vikarerne dermed ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant.**
- **Spørg ledelsen, hvad den har oplyst til vikarbureauet med hensyn til lokalaftaler og kutymer. Det kan gøre det nemmere at holde sig ajour med, at vikarerne får det, de skal have. (I Industriens Overenskomst er det en ret, tillidsrepræsentanterne har.)**
- **Brug reglerne om information og høring til at få oplysninger om vikarforbruget på din arbejdsplads, hvilke bureauer, der er aftaler med, og hvilke overenskomster de følger.**
- **Hold øje med, om en vikar er udsendt uden for vikarbureauets normale område. Bureauerne tænker primært på at tjene penge og holder sig ikke tilbage for at udsende vikarer til brancher, hvor de ikke selv har overenskomst.**
- **Reglerne er som nævnt forskellige fra område til område. Kontakt din afdeling eller dit forbund, hvis du er i tvivl.**

Lov eller overenskomst

En vikar kan komme ud for at arbejde:

1. uden overenskomst
2. efter brugervirksomhedens overenskomst
3. efter vikarbureauets overenskomst

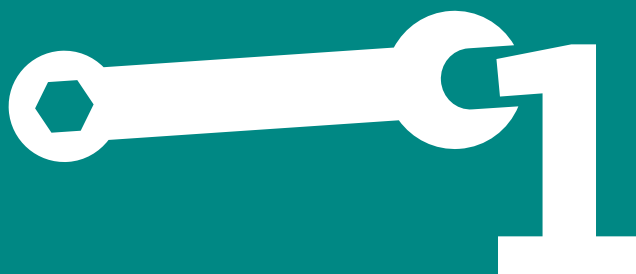
Her gennemgår vi kort hvad det betyder:

→ Ingen overenskomst

- Her gælder loven. Det vil sige, at vikaren som minimum har ret til samme vilkår som fastansatte med samme arbejdsopgaver. Det gælder arbejdstid, pauser, ferie, helligdage og løn.

- Men hvad gør man, når der ikke er en overenskomst at rette sig efter? Her siger loven, at man skal følge "andre bindende, generelle bestemmelser". Og hvis virksomheden slet ingen generelle aftaler har, vil det i givet fald være op til domstolene at finde et niveau. Her kan man bruge den overenskomst, der normalt dækker området.

- Vikarbureauet har pligt til at sørge for, at løn- og arbejdsvilkår er i orden. Er det ikke tilfældet, kan bureauet meldes til politiet og idømmes en bøde, mens vikaren kan få tilkendt en godtgørelse. En lovændring sikrer i øvrigt, at man fra 2015 kan gå i Arbejdsretten med sagen, selv om der ikke er overenskomst.





→ **Kun brugervirksomheden har overenskomst**

- Her skal vikarbureauet sørge for, at overenskomsten overholdes, og at vikarerne dermed arbejder under samme vilkår som de fastansatte i samme område.
- Forpligtelsen gælder også lokale aftaler, for eksempel særlige løntillæg.
- Sager om brud på overenskomsten – for eksempel fejl i vikarernes lønsedler – rejses som udgangspunkt over for vikarbureauet. Med mindre andet er aftalt i overenskomsten.

2

→ **Vikarbureauet har overenskomst**

- Hvis vikarbureauet har indgået en anerkendt overenskomst for det pågældende arbejde, er det den, der gælder.
- På nogle områder er det dog et krav, at bureauet følger samme overenskomst som brugervirksomheden. Enten fordi det står direkte i overenskomsten, eller fordi det er blevet fastlagt i Arbejdsretten.
- På andre områder kan man komme ud for, at vikarer sendes ud til arbejde, som bureauets overenskomst ikke dækker. I de tilfælde vil det i regelen være brugervirksomhedens overenskomst, der skal følges.
- Sager om brud på overenskomsten rejses over for vikarbureauet.

3

Arbejdsmiljøloven



Det er altid brugervirksomheden, som har ansvaret for, at vikarer har ordentlige arbejdsmiljøforhold. Her betyder det ikke noget, hvem der betaler ens løn. Det afgørende er, hvem der leder og fordeler arbejdet.

Det betyder helt grundlæggende, at der gælder samme regler om arbejdsmiljø for vikarerne som for de fastansatte på arbejdspladsen. Og det vil sige, at man skal følge reglerne i Arbejdsmiljøloven og de sikkerhedsbestemmelser, virksomheden selv har fastsat.

Det betyder også, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i de enkelte områder skal sørge for, at vikarernes forhold er i orden og løse eventuelle problemer – præcis som hvis der var tale om fastansatte.

Faktisk hviler der et særligt ansvar på arbejdsmiljøorganisationen, hvis en virksomhed bruger mange vikarer, underleverandører eller andre midlertidigt ansatte. En norsk undersøgelse viser, at risikoen for arbejdsulykker stiger, fordi korttidsansatte ikke når at blive integreret på arbejdspladsen og dermed heller ikke bliver en del af arbejdsmiljøet og det kollegiale sammenhold.

Vikarerne har i øvrigt stemmeret, når der skal vælges arbejdsmiljørepræsentant.

→ **Hvad kan du bruge arbejdsmiljøloven til?**

- Alle medarbejdere skal have instruktion i at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt – også vikarer. Det er faktisk ekstra vigtigt, at vikarerne bliver sat ordentligt ind i arbejdet og sikkerheden, fordi de ikke kender arbejdsforholdene så godt.
- Vær dog også her opmærksom på, om der er tale om vikarbejde eller en entreprise. Er det sidste tilfældet, er det underleverandøren, der har ansvaret for arbejdsmiljøet, fordi det er underleverandøren, der leder og fordeler arbejdet.
- Sørg for at arbejdsmiljøudvalget på arbejdspladsen fastlægger principper for den instruktion og oplæring, vikarerne skal have. Det er der pligt til.
- Sørg for at arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen i området kontrollerer vikarernes arbejdsmiljøforhold. Og at de har de samme betingelser – for eksempel i form af udsugning og løfteudstyr. Bed eventuelt arbejdsmiljørepræsentanten tage en runde blandt vikarerne i ny og næ – alle medarbejdere skal kunne komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant.



Samarbejdsaftale & samarbejdsudvalg

Hvis der er et samarbejdsudvalg på arbejdspladsen, kan det være en god ide at sætte "vikarer" på dagsordenen. (SU på det private arbejdsmarked og i staten – MED-udvalg i kommuner og regioner).

Reglerne er lidt forskellige i den offentlige og private sektor. Men fælles er, at medarbejderne skal orienteres, hvis ledelsen lægger op til væsentlige ændringer i den måde, arbejdet tilrettelægges på. Og brug af vikarer vil ofte være en væsentlig ændring.

På de følgende sider gennemgår vi, hvordan du kan bruge samarbejdsaftalerne i henholdsvis den private og den offentlige sektor.



Samarbejdsaftalen mellem LO & DA

Hvis en privat virksomhed har mere end 35 ansatte, skal der oprettes et samarbejdsudvalg (SU). Blandt opgaverne er at behandle "retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse" og "gennemførelse af større omlægninger i virksomheden".

Går virksomheden for eksempel over til at bruge vikarer i stedet for at fastansætte nye medarbejdere, er det et emne, der ikke bare kan, men reelt *skal* drøftes i SU. Erfaringen er bare, at det ikke sker særlig ofte.

Der er ellers mange gode argumenter for at bruge samarbejdsudvalget i denne sammenhæng. Et af hovedformålene med Samarbejdsaftalen er at øge de ansattes trivsel og tryghed, og hvis en virksomhed begynder at bruge vikarer i stedet for at ansætte nye medarbejdere, vil det med stor sandsynlighed gå ud over de fastansattes trivsel og glæde ved arbejdet. Dermed er der risiko for, at produktiviteten falder, og det kan i sidste ende gå ud over virksomhedens konkurrenceevne.

Et godt samarbejde er omvendt med til at øge virksomhedens sociale kapital. Det er almindelig anerkendt, at tillid og samarbejde er en af det danske arbejdsmarkeds største styrker, fordi det skaber loyale medarbejdere, som er med til at udvikle virksomhederne.

→ Hvad kan du bruge Samarbejdsaftalen til?

- Sæt brugen af vikarer på dagsordenen ved møderne i samarbejdsudvalget – eventuelt som et fast punkt på dagsordenen.
- Få ledelsen til at udlevere en løbende oversigt over vikarforbruget, hvilke bureauer der er aftaler med, og hvad de aftaler indeholder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Ved at bruge SU kan man få det totale billede for alle medarbejdergrupper i virksomheden.
- Hvis ledelsen vil bruge vikarer for at opnå mere fleksibilitet, kan du foreslå alternativer. For eksempel bedre udnyttelse af arbejdstidsreglerne i overenskomsten, en aftale om at afvikle mest mulig ferie i lavsæsonen eller en aftale om at placere efteruddannelse i lavsæsonen.
- Hvis ledelsen fastholder, at den vil anvende vikarer, kan SU være afsæt til at indgå en lokal aftale om vikarforbruget. Som for eksempel lægger et loft over, hvor stor en andel af vikarer, der må være i virksomheden. Eller hvor længe vikarerne må være i virksomheden, før de skal tilbydes et fast job. Her kommer argumenterne om dårlig trivsel og faldende produktivitet ind i billedet.



Samarbejde i den offentlige sektor

I staten skal der oprettes et SU, hvis en institution har mere end 25 ansatte. I kommuner og regioner har man indført et nyt system med overordnede og lokale MED-udvalg, som reelt betyder at alle ansatte har mulighed for at blive repræsenteret.

Retningslinjerne er dog meget ens. Ledelsen skal informere om alle væsentlige arbejds- og personaleforhold, herunder ændringer, der kan have betydning for beskæftigelse, ansættelsesforhold og arbejdets tilrettelæggelse. Udbud og udlicitering skal også sættes på dagsordenen, og de ansatte skal ikke bare informeres. De er sikret reel medbestemmelse, blandt andet med hensyn til ansættelser, afskedigelser og trivsel. Det er dog ofte op til medarbejdernes repræsentanter at insistere på, at diskussionerne bliver taget, og at retten til indflydelse dermed bliver mere end en formalitet.

Så det er hævet over enhver tvivl, at brug af vikarer skal drøftes i SU- og MED-udvalgene i den offentlige sektor. Og det er heller ikke noget problem, så længe arbejdsgiveren er staten, en kommune eller en region – for eksempel vikarer for sygeplejersker og folkeskolelærere. Men hvis først en opgave er udliciteret eller på anden måde lagt ud til private firmaer – her er rengøring og hjemmehjælp – er repræsentanterne i MED-udvalgene sat uden for indflydelse, så længe kontrakten løber.

Derfor er det vigtigt, at man på forhånd prøver at sikre sig mod løndumping – for eksempel ved at få indføjnet i kontrakterne med de private virksomheder, at de skal overholde overenskomster og andre aftaler både for egne ansatte og vikarer. Og her er SU og MED det oplagte redskab.

→ Hvad kan du bruge SU og MED til?

- **Du har ingen indflydelse på, om en opgave udliciteres eller ej. Men du kan foreslå en rammeaftale, der sikrer, at der ikke må konkurreres på løn- og ansættelsesvilkår, når opgaver udliciteres, og at arbejdsmiljøet ikke må forringes.**
- **Staten og flertallet af kommuner og regioner har indført arbejdsklausuler. De skal sikre, at de private firmaer, man indgår aftaler med, har orden i forholdene. Men firmaerne bruger ofte vikarer, og her kan du bruge MED eller SU til at sikre, at klausulerne også gælder vikarer og andre underleverandører, de private firmaer samarbejder med.**
- **At få indføjnet andre former for sociale klausuler i kontrakterne – for eksempel klausuler, der forpligter de private firmaer til tage elever og lærlinge.**

Når vikarerne tager over

Indtil 2005 var Alfred Pedersen & Søn et gartneri som de fleste andre med fastansatte tomatpassere og en gruppe næsten lige så faste sæsonarbejdere, som kom igen år efter år. Men det år ankom de første østeuropæiske tomatplukkere, og året efter blev gartneriets tillidsrepræsentant, Jørgen Kruse Pedersen, kaldt ind til gartneriets ejer, Mads Pedersen.

→ Jeg fik at vide, at det var slut med danske plukkere. Det hele skulle klares af østeuropæere, fordi der skulle spares penge, fortæller Jørgen Kruse Pedersen.

Østeuropæerne var hyret gennem et vikarbureau. Hvor meget de fik i løn, kunne han ikke få at vide. Men ved at snakke med vikarerne fandt han ud af, at timelønnen lå på 50-60 kroner i timen. På papiret fik de måske mere, men de skulle til gengæld betale 5.000 kroner om måneden for at bo på et nedlagt og forfaldent plejehjem.

→ De fik heller ikke overarbejdsbetaling, og arbejdstid og arbejdsmiljø blev der set stort på. Hvis jeg spurgte til det, fik jeg at vide, at jeg skulle snakke med vikarbureauet, men det havde ingen overenskomst. Det var jo vores overenskomst, der burde være gældende, siger Jørgen Kruse Pedersen.

I 2011 havde 3F bygget op til en faglig blokade mod gartneriet, men over natten blev det hidtidige vikarbureau fyret og erstattet af et andet.

→ Det var de samme vikarer, der mødte på arbejde, de kom bare fra et andet bureau, som heller ikke havde overenskomst. Og så kunne vi starte forfra, fortæller den tidligere tillidsrepræsentant.

Der blev nemlig ikke nogen næste gang for Jørgen Kruse Pedersen. Gartneriet havde gradvist skilt sig af med de fastansatte medarbejdere, og senere i 2011 blev alle de resterende så sendt hjem – på nær funktionærerne. Mads Pedersen ville lukke helt ned i en måned for at spare lønudgifter og energi, og meldingen var, at de kunne komme igen efter en måned.



Reelt var der tale om fyringer, og Jørgen Kruse Pedersen selv fik året efter en godtgørelse på 224.000 kroner. Der skal være "tvingende årsager", hvis man vil afskedige en tillidsrepræsentant, og det var der ikke ifølge voldgiftsretten. Til gengæld er der i dag meget få fastansatte på hans tidligere arbejdsplads.

→ Jeg har ikke været der siden, men det jeg hører er, at der måske er 15 faste folk og så 60-80 vikarer. Og sådan er det hele vejen rundt, også på andre gartnerier, siger han.

I dag har Jørgen Kruse Pedersen skiftet branche og fået fast job på en industrivirksomhed på Fyn. Men efter fyringen var han faktisk tilmeldt et vikarbureau i en kort periode.

→ Det var nu ikke den store succes. Jeg var kun ude en enkelt gang.

Mig & vikarerne

Spørgsmål & svar

1 Kan man være vikar på en virksomhed uden fastansatte?

Ja, det kan man godt. Og der kan for så vidt godt være en overenskomst, som dækker det arbejde, vikarerne udfører. Men det kan være svært at håndhæve princippet om ligebehandling, når der ikke er nogen fastansatte at sammenligne sig med.

2 Har en vikar ret til at deltage i julefrokosten?

Ja, som udgangspunkt. Ifølge loven skal brugervirksomheden sikre, at vikaren har adgang til de samme "kollektive faciliteter og goder" som de fastansatte. Og er julefrokosten et gode for alle medarbejdere, skal vikaren også inviteres med.

3 Har en vikar ret til at få oplyst om en hvilken som helst ledig stilling i brugervirksomheden?

Faktisk ja. Loven nævner kun "eventuelle ledige stillinger", så i princippet skal vikaren have at vide, hvis der er et direktørjob ledigt. Men der er eksempler på virksomheder, der besætter stillinger uden først at slå dem op og uden at orientere vikarerne. Det vil være op til domstolene at afgøre, om det er lovligt.

4 Kan en vikar godt udsendes til virksomheder i brancher, hvor vikarbureauets overenskomst ikke dækker?

Ja. Mange vikarbureauer dækker meget bredt, og selv om de måske har tiltrådt overenskomster for både industri- og kontorarbejde, kan de godt sende en vikar ud at gøre rent på en skole uden at have overenskomst på det område. Og ofte har vikaren ikke råd til at være kræsen.



Hvem skal vikaren gå til, hvis der opstår faglige problemer?

Hos tillidsrepræsentanten i vikarbureauet, hvis der er valgt en sådan. Men det er sjældent, og under alle omstændigheder er det en god ide at kontakte tillidsrepræsentanten i brugervirksomheden. Og man kan altid henvende sig i sin fagforening, hvis man er i tvivl.

6

Hvem skal vikaren henvende sig til, hvis der er problemer med arbejdsmiljøet?

Arbejdsmiljørepræsentanten. Alle virksomheder med mere end ni ansatte skal vælge en arbejdsmiljørepræsentant – og her tæller vikarer som ansatte. Ellers kan man også her søge hjælp i fagforeningen.

Garanterer vikarbureauerne deres ansatte 37 timer om ugen?

Nej, der er ingen garantier. Men bliver en vikar sendt ud med løfte om 37 timer, har vikaren også ret til at få løn for 37 timer – også selv om brugervirksomheden eksempelvis sender én hjem om onsdagen, fordi der ikke er mere at lave. I så fald skal vikarbureauet i princippet betale for de sidste to dage. Det er bare de færreste vikarer, der tør kræve det, fordi de ellers risikerer ikke at få flere job via det bureau.

8

Hvad får en vikar ud af være i et vikarbureau?

Uden at være tilknyttet et bureau er det svært at overleve som vikar. Tidligere havde virksomhederne egne folk, de ringede til, når der var behov, men langt størstedelen af vikarformidlingen foregår i dag via bureauer. Mange vikarer er i øvrigt skrevet op i flere bureauer på en gang. Og det er gratis – ifølge loven må bureauerne ikke kræve penge af vikarerne.

Gode råd fra tillidsrepræsentanten:

- En vikar er en kollega – ikke en fjende
- Sørg for at vikarerne får det, de har krav på – det er den bedste måde at beskytte arbejdspladserne på
- Få vikarerne med i fællesskabet og få dem organiseret
- Prøv at få ledelsen med på en lokal-aftale, der lægger brugen af vikarer i faste rammer
- Flexibilitet kan opnås på mange andre måder end ved at bruge vikarer – foreslå alternativer
- Sæt arbejdspladsens brug af vikarer på dagsordenen i SU eller MED-udvalg
- Vær over for vikaren, som du er over for andre nye medarbejdere

