



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 20.3.2002
KOM(2002)149 endelig

2002/0072(COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om vikaransattes arbejdsforhold

(forelagt af Kommissionen)

BEGRUNDELSE

1. INDLEDNING

Den videnbaserede økonomi er baseret på nytænkning og menneskelige ressourcer og kræver en stærk tilpasningsevne fra virksomhedernes og arbejdstagernes side. Hvis overgangen til en sådan økonomi skal lykkes, er det nødvendigt i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at fremme mere fleksible metoder for arbejdets tilrettelæggelse og at reformere de lovmæssige rammer. Dette skal ske for at gøre det muligt at forene fleksibilitet og jobsikkerhed, men også for at skabe flere og bedre job. I denne sammenhæng anbefales det i retningslinjerne for beskæftigelsen for 2001¹ og i de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik i 2001², at der udvikles forskellige og fleksible ansættelsesformer og ansættelseskontrakter.

Disse forholdsregler medvirker til gennemførelsen af den strategi, som blev vedtaget af Det Europæiske Råd i Lissabon i marts 2000, som sigter mod at gøre EU til den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en holdbar økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed. På denne måde skal EU kunne opnå fuld beskæftigelse inden 2010, hvilket vil sige en samlet beskæftigelsesfrekvens på 70%, en beskæftigelsesfrekvens på mindst 60% for kvinder og mindst 50% for ældre arbejdstagere.

Som det anbefales i Kommissionens forslag til den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden og i de retningslinjer, som blev vedtaget under Det Europæiske Råds møde i Nice, skal EU benytte sig af alle tilgængelige redskaber for at stimulere oprettelsen af kvalitetsjob og skabe forskellige ansættelsesformer og forene fleksibilitet og jobsikkerhed.

I bestræbelserne på at nå dette prioriterede mål tages der udgangspunkt i arbejdsmarkedets parters fastlåste forhandlinger om vikararbejdskraft, for derigennem at opstille nogle rammer for anvendelse af vikarer, som kan sammenlignes med dem, som allerede eksisterer for tidsbegrænsede ansættelsesforhold og deltidsarbejde.

2. VIKARARBEJDSKRAFTENS FÆLLESSKABSDIMENSION

1. Samlet overblik over sektoren for vikararbejdskraft i EU

Ifølge en undersøgelse³, som for nyligt blev foretaget af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene på grundlag af en undersøgelse af CIETT⁴

¹ Rådets afgørelse af 19. januar 2001, EFT af 24.01.2001.

² Rådets henstilling af 15. juni 2001 vedrørende de overordnede retningslinjer for medlemsstaternes og Fællesskabets økonomiske politik. EFT L 179 af 2.7.2001 s. 1-45.

³ *Temporary agency work in the European Union*, Dublin, 2002. (Endnu ikke udgivet).

⁴ *Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*, Bruxelles, 2000. De tal, der angives i det følgende, stammer fra denne undersøgelse. På nuværende tidspunkt findes der ingen harmoniserede europæiske data om vikararbejdskraft: I ECHP-undersøgelsen angives tal for tidsbegrænsede kontrakter eller kontrakter af kortere varighed (spørgsmål PE024), som udgør en større kategori end vikaransættelse alene.

(den internationale sammenslutning af vikarbureauer), har anvendelsen af vikarbejdskraft været konstant stigende gennem de sidste 10 år med en årlig anslået stigning på 10% i perioden 1991-1998, selv om dens andel af den samlede beskæftigelse stadig er beskedent (svarende til gennemsnitligt 2,1 mio. fuldtidsstillinger eller 1,4 af den samlede beskæftigelse i Europa i 1998).

Der er fire hovedårsager til denne hastige vækst, som har gjort vikarbejdskraft til et vigtigt redskab til at øge arbejdsmarkedets, virksomhedernes og arbejdstagernes tilpasningsevne:

- Generelt har virksomhederne oplevet et voksende behov for fleksibilitet i tilrettelæggelsen af deres arbejdskraft, hvilket især skyldes hurtigere og større udsving i tilgangen af ordrer. Vikarbejdskraft kan således kompensere for en permanent underbemanding eller en midlertidigt øget arbejdsbyrde, hvilket er særligt vigtigt for de små og mellemstore virksomheder (SMV), da disse påvirkes hårdere af omkostninger i forbindelse med nyansættelser og afskedigelser af fastansatte end andre virksomheder. Men der er risiko for, at den fordel, der ligger i at anvende vikarbejdskraft, formindskes, hvis den sociale accept og kvaliteten af denne arbejdskraft fremstår som middelmådig. Især SMV'er har imidlertid et stigende behov for at ansætte veluddannet arbejdskraft og med en række forskellige kompetencer, ofte på midlertidig basis. Således vil vikarbejdskraft af høj kvalitet bedre kunne opfylde den moderne økonomis krav om fleksibilitet og tilpasning.
- For vikarerne selv er denne ansættelsestype ofte en måde, hvorpå de kan blive integreret på arbejdsmarkedet eller vende tilbage til det. Dette gælder i særdeleshed for de unge. Ifølge medlemsstaterne var 24-52% af de personer, som blev vikaransat for første gang, uden forudgående beskæftigelse, enten fordi de var arbejdsløse, eller fordi de ikke havde afsluttet deres grunduddannelse.
- På det seneste er anvendelsen af vikarbejdskraft også motiveret af den mangel på visse kvalifikationer, som virksomhederne oplever - især når det gælder aktiviteter, der omfatter informationsteknologi. Dette fænomen er symptomatisk for en generel mangel på sådanne kvalifikationer i EU, som vil blive imødekommet med "Handlingsplanen om kompetencer og mobilitet", som Kommissionen har forelagt Det Europæiske Råd i Barcelona.
- Endelig er der sket en væsentlig lempelse af de lovmæssige rammer: i dag har de fleste medlemsstater tilpasset deres lovgivning til denne beskæftigelsesform. I dag er der generelt en mere fleksibel tilgang til anvendelse af vikarer, mens det for blot få år siden var forbudt i flere lande.

På trods af denne globale vækst, er anvendelsen af vikarbejdskraft meget ulige udviklet i EU. Ifølge ovennævnte undersøgelse var ca. 80% af de vikaransatte i EU i 1999 ansat i fire medlemslande: Nederlandene, Frankrig, Tyskland og UK. Når man ser på, hvor stor en del denne ansættelsesform udgør i forhold til den samlede beskæftigelse, er dens relative betydning meget varieret: i Nederlandene udgør vikaransatte 4,0% af arbejdsstyrken fulgt af Luxembourg (3,5%), Frankrig (2,7%), UK (2,1%), Belgien (1,6%), Portugal (1%), Spanien og Sverige (0,8%), Østrig, Tyskland og Danmark (0,7%), Irland og Finland (0,6%) og Italien (0,2%).

Disse store forskelle i anvendelsen af vikararbejdskraft afspejler sig i strukturen i de pågældende job, selvom vikarer anvendes i alle jobsektorer. F.eks. foregår 80% af vikarbureauernes aktivitet i UK inden for servicefagene og den offentlige sektor, hvorimod 75% i Frankrig foregår inden for fremstillingsindustrien og offentligt bygge- og anlægsarbejde.

2. National lovgivning

Et væsentligt fællestræk ved vikararbejdskraft er et "tresidet forhold" mellem en brugervirksomhed, en arbejdstager og et bureau. Men ud over disse grundtræk, varierer retsstillingen fra medlemsstat til medlemsstat. I adskillige medlemsstater styres vikaransattes arbejdsforhold og vikarvirksomhedernes aktiviteter af en meget stram lovgivning. I andre tilfælde, som f.eks. UK og Irland, er der meget fleksible retlige rammer og bestemmelser.

Typen af de bestemmelser, som gælder, varierer også fra stat til stat. I nogle tilfælde, som f.eks. i Tyskland, er sektoren næsten udelukkende styret af lovgivning. Ofte er der tale om en blanding af lovgivnings- og overenskomstmæssige bestemmelser, men i nogle tilfælde er aktiviteterne styret af etiske regler.

- Situationen kan sammenfattes ved at opdele medlemsstaterne i tre kategorier:

1. Stater, hvor der ikke findes en definition på vikaransættelse, eller hvor der er en meget begrænset særlig lovgivning herom: Danmark, Finland, Irland og UK.

2. Stater, hvor der er en definition af og særlovgivning om vikararbejdskraft, som hovedsageligt vedrører *forholdet* mellem vikarvirksomhed, brugervirksomhed og arbejdstager: Tyskland, Østrig, Spanien, Luxembourg, Nederlandene og Sverige.

3. Stater, hvor der er udarbejdet en definition af og særlovgivning om vikaransættelse, som ikke blot omfatter *forholdet* mellem vikarvirksomhed, brugervirksomhed og arbejdstager, men også den vikaransattes *stilling*: Belgien, Frankrig, Italien, Portugal og Grækenland.

- For så vidt angår bestemmelser vedrørende arbejdsforhold kan der på trods af de store forskelle opstilles en række fællestræk:

- ***Vikarvirksomheden opfattes generelt som den vikaransattes arbejdsgiver***, som således er arbejdstager. UK og Irland er en undtagelse for denne regel: i visse tilfælde garanterer vikarbureauerne udtrykkelig de personer, der rekrutteres, en status som arbejdstager, i andre tilfælde betragtes vikarerne som selvstændige erhvervsdrivende. Endelig fremgår det af flere retsafgørelser, at vikarer er bundet af en aftale *sui generis*, eftersom de hverken er arbejdstagere i vikarbureauet eller i brugervirksomheden.

- ***I sin egenskab af arbejdsgiver har vikarbureauet alle de forpligtelser, som påhviler en sådan***. Imidlertid medfører det tresidede forhold, som er specielt for vikaransættelse, at ansvaret deles med brugervirksomheden, som i nogle tilfælde garanterer udbetaling af løn og sociale bidrag og skal varetage sundheds og sikkerhedsbestemmelserne. Men generelt er det over for vikarbureauet, at vikaransatte kan hævde deres kollektive rettigheder, selv om de i nogle medlemsstater på visse betingelser kan udøve deres rettigheder begge steder (Østrig, Frankrig, Nederlandene).

- **Vikaransatte rekrutteres på grundlag af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.** I Tyskland og Sverige er det derimod normalt med tidsbegrænsede kontrakter. I nogle medlemsstater, især Italien og Nederlandene, omdannes tidsbegrænsede ansættelseskontrakter til tidsbegrænsede kontrakter på visse betingelser. I Nederlandene betragtes arbejdskontrakten mellem bureauet og arbejdstageren som en tidsbegrænset kontrakt, i det øjeblik den vikaransatte har arbejdet i mere end 18 måneder for den samme brugervirksomhed eller i over 36 måneder for det samme vikarbureau.

- **Vikaransatte får en løn, som mindst svarer til den løn en fastansat arbejdstager i virksomheden, som udfører samme eller lignende arbejdsopgaver, får.** Et sådant princip kan f.eks. udledes af lovgivning, aftalebestemmelser eller etiske regler, der gælder for denne sektor i Østrig, Nederlandene, Belgien, Frankrig, Italien, Portugal, Spanien, Luxembourg og i Grækenland.

- **En strejkende arbejdstager må ikke erstattes af en vikaransat.** Denne bestemmelse indgår meget hyppigt i lovgivning, aftalebestemmelser eller etiske regler.

- **Adgang til brugervirksomhedens sociale tilbud** er i mange tilfælde fastlagt i den relevante lovgivning.

3. Vikaransættelse og jobkvalitet

"Lissabon-strategien" indeholder en opfordring til at skabe flere og bedre job i Europa. Vikaransættelse er et kernepunkt i den sammenhæng:

- Den muliggør en stigning i det samlede antal af job og opfylder samtidig den moderne økonomis skærpede krav til fleksibilitet og smidighed.

- Vikarsektoren kan dog ikke i længden fungere som jobskaber, hvis vikaransættelsesformen ikke er tilstrækkelig attraktiv for arbejdstagerne og de jobsøgende, dvs. hvis der ikke tilbydes kvalitetsjob på trods af ansættelsesformens midlertidige karakter (som ikke påvirker ansættelsesforholdet mellem vikarbureauet og arbejdstageren). Spørgsmålet om kvalitet vil få stadig større betydning i de kommende år, hvor den erhvervsaktive del af befolkningen vil mindskes (i EU forventes et fald på 9 mio. i perioden 2000-2025).

I den forbindelse kan det være nødvendigt at sammenligne arbejdsforholdene for den vikaransatte med de forhold, som en arbejdstager i brugervirksomheden, der udfører lignende opgaver, og som den vikaransatte eventuelt skal aflaste eller afløse under sit ophold i virksomheden, arbejder under. I konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Stockholm⁵, som uddybes og præciseres i Kommissionens meddelelse "*Beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken: investering i kvalitet*"⁶, er der defineret adskillige aspekter ved kvalitetsbegrebet, som gør det muligt at foretage en sådan sammenligning.

⁵ §26: "lige muligheder for handicappede, ligestilling mellem kønnene, en god og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, der gør det lettere at forene arbejds- og privatliv, livslang læring, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, medarbejderindflydelse og et varieret arbejdsliv."

⁶ KOM(2001) 313 endelig.

For så vidt angår kvaliteten i arbejde, der udføres af vikarer, skal det først bemærkes, at mange af de elementer, som karakteriserer jobkvalitet, ikke afhænger af medarbejderens ansættelsesstatus, men af den pågældende sektor eller typen af arbejdsopgaver. Således viser en undersøgelse fra Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene⁷, at 70% af de vikaransatte i 1996 vurderede, at der var problemer med arbejdsmiljøet. En tilsvarende andel af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse (70%) og stort set samme andel arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse (73%) gav udtryk for samme opfattelse. Forskellen er større, når det drejer sig om arbejdets indhold, som 76% af de ansatte med tidsubegrænset kontrakt mod 70% af de vikaransatte fandt interessant - her skal der dog tages højde for forskellene mellem de to grupper (især for så vidt angår anciennitet på arbejdsmarkedet).

Den største forskel i jobkvaliteten synes at vedrøre lønforholdene. Der findes ikke data om forholdet mellem aflønning af vikaransatte og personer, der er ansat i brugervirksomheden. Imidlertid er der ifølge en række tilgængelige tal en tendens til, at vikaransattes løn i hvert fald gennemsnitligt er lavere.

I en undersøgelse, som Dublin-Instituttet har foretaget i Østrig, anslås det, at forskellen mellem overenskomstaftalt løn i brugervirksomheden og vikarernes faktiske løn i visse tilfælde er på hele 30%. På den anden side har en anden undersøgelse, hvori vikarers gennemsnitlige månedlige bruttoindtægt sammenlignes med gennemsnitslønnen for samme type arbejde, antydnet, at forskellen kun er på omkring 5%.

Ifølge tal fra en officiel parlamentsrapport om situationen for vikararbejdskraft i Tyskland tjener vikarer 22-40% mindre end gennemsnitslønnen for "andre arbejdstagere". I Tyskland er vikarer imidlertid ofte ansat på tidsubegrænsede kontrakter og modtager desuden løn mellem to missioner, hvilket betyder, at der ikke kan foretages en direkte sammenligning mellem deres og andre arbejdstageres indtægt.

Faglige vurderinger i Spanien (det europæiske observationsorgan for forbindelserne på arbejdsmarkedet, 28. juli 1999) viser, at aflønningen af vikarer var 10-15% lavere end for ansatte i brugervirksomhederne, før en ny lov (hvor det blev fastsat, at aflønning af vikarer skal svare til den overenskomstmæssige løn, som gælder for brugervirksomheden) trådte i kraft i 1999.

For Det Forenede Kongeriges vedkommende viser tallene fra Dublin-Instituttets undersøgelse af de nationale forhold, at gennemsnitslønnen på ugebasis for vikarer på fuldtid udgør 68% af alle arbejdstageres gennemsnitsløn, mens det tilsvarende tal for fuldtidsbeskæftigede personer med tidsbegrænset kontrakt er 89%.

Endelig varierer villigheden til at udføre vikaropgaver betydeligt. Således erklærer næsten en tredjedel af de vikaransatte, at de foretrækker denne ansættelsestype, generelt fordi den giver fleksibilitet, frihed til at vælge arbejdsgiver og mulighed for at få en bred arbejds erfaring og derved styrke deres beskæftigelsesegnethed.

⁷ *Arbejdsmiljøet i Den Europæiske Union*, Luxembourg, 1996.

Vikaransatte deltager markant mindre i efteruddannelse (deltagelsesfrekvensen er 20%), end arbejdstagere med tidsubegrænset ansættelse (36%) og arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse (27%). Brugervirksomhederne mangler i lighed med vikarbureauerne incitamentet for at tilbyde dem efteruddannelse, hvilket skyldes den pr. definition midlertidige tilknytning. Der findes imidlertid ordninger, som har til formål at forbedre vikaransattes adgang til uddannelse, og som enten er frivillige (som i UK), underlagt overenskomstaftaler eller lovgivning (som i Frankrig, Belgien, Spanien og Italien).

Med hensyn til ligestilling mellem mænd og kvinder i forbindelse med vikaransættelse varierer tallene meget fra medlemsstat til medlemsstat. I nogle medlemsstater, især dem, hvor denne ansættelsesform hovedsageligt anvendes inden for industri og bygge- og anlægsarbejde, er mændene i overtal: det er tilfældet i Østrig (87%), Tyskland (80%), Frankrig (74%), Luxembourg (77%), Spanien (62%) og Belgien (60%). I andre - Nederlandene, Portugal, UK - er der forholdsvis ligevægt mellem kønnene. Til gengæld er kvinderne klart i overtal i Finland og Sverige, hvor de udgør 80% af samtlige vikaransatte.

For så vidt angår fleksibilitet og sikkerhed, bidrager vikarer utvivlsomt til større smidighed i personaleforvaltningen til gavn for de berørte virksomheder og arbejdstagere. Denne smidighed fremgår af opgavernes varighed, som i langt de fleste tilfælde er på under 6 måneder. I Frankrig og i Spanien, derimod, er 80% af opgaverne af mere end en måneds varighed. Østrig og Nederlandene er undtagelser eftersom opgaver af mere end 6 måneders varighed udgør henholdsvis 30% og 17% af alle opgaver.

Det store spørgsmål er, hvorvidt vikaransættelse kan føre til mere stabile og længerevarende ansættelsesforhold og på denne måde give arbejdstageren større sikkerhed, eller om det fastholder de pågældende arbejdstagere i en usikker situation, som kan give permanent utryghed. Statistikken⁸ giver grundlag for forsigtig optimisme: afhængigt af, hvilket land der er tale om, opnår mellem 29 og 53% af de vikaransatte tidsubegrænset ansættelse i løbet af et år efter deres ansættelse hos vikarbureauet.

Endelig viser den tredje EU-undersøgelse om arbejdsmiljø (2000) fra Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, at arbejdsforholdene for vikarer er dårligere, end det er tilfældet for arbejdstagere med andre typer ansættelseskontrakter. Vikaransatte udsættes hyppigere for fysiske risici (dårlige arbejdsstillinger, vibrationer, støj) og må acceptere en større arbejdsbyrde og et højere arbejdstempo end arbejdstagere med tidsubegrænsede eller tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.

3. BEGRUNDELSE FOR DIREKTIVET:

1. Tidligere direktiver:

Dette direktiv skal ses i forlængelse af forskellige forudgående lovforslag og forhandlinger, som for nyligt har været ført mellem arbejdsmarkedets parter (juni 2000 til maj 2001), og som ikke har ført til en aftale. Kommissionen har konstateret,

⁸ CIETT, 2000, op.cit.

at man af forhandlingerne har kunnet udlede adskillige fælles holdninger, som viser, at parterne faktisk var meget tæt på en konsensus. Derfor har Kommissionen ønsket uden yderligere tøven at foreslå teksten til et direktiv, hvori de punkter, der var enighed om under forhandlingerne, integreres, og hvori der fremsættes forslag til løsning af eksisterende tvister.

A. Kommissionens første initiativer:

Siden starten af 1980'erne har anvendelse af vikararbejdskraft være et vigtigt element i det europæiske arbejdsmarkedets funktion i forbindelse med virksomhedernes søgen efter fleksibilitet i personaleforvaltningen.

På grund af dette fænomen vedtog Rådet og Europa-Parlamentet for over 20 år siden en række resolutioner⁹, hvori behovet for at iværksætte fællesskabshandling med henblik på at opstille rammer for anvendelse af vikarer og sikre beskyttelse af de pågældende arbejdstagere blev understreget. Kommissionen forelagde i 1982 et direktivforslag desangående for de to institutioner. Forslaget, som blev ændret i 1984, blev aldrig vedtaget.

Herefter foreslog Kommissionen i 1990 en række grundlæggende bestemmelser, som havde til formål at sikre et minimum af sammenhæng mellem disse forskellige ansættelsesformer. Den udarbejdede tre forslag til Rådets direktiv om atypiske ansættelsesformer¹⁰, som omfattede deltidsarbejde, tidsbestemt ansættelse og vikaransættelse. De indgik i et handlingsprogram i forbindelse med fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, hvori det blev angivet, at disse nye livs- og arbejdsvilkår (nemlig tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde) skulle gøres til genstand for en "harmonisering ovenfra".

To af de udkast, som Kommissionen fremlagde, havde til formål at give de pågældende arbejdstagere en lang række rettigheder, som skulle sikre dem samme vilkår som fuldtidsansatte med tidsbegrænset kontrakt. Det tredje vedrørte arbejdstagere med vikaransættelsesforhold og tog sigte på at garantere dem samme sikkerheds- og sundhedsforhold på arbejdspladsen som arbejdstagere i brugervirksomheden. Kun det sidstnævnte forslag førte i 1991 til vedtagelsen af Rådets direktiv 91/383/EF af 25. juni 1991 om supplerende foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold.

B. Konsultation af arbejdsmarkedets parter

Grundet de manglende fremskridt i Rådet har Kommissionen besluttet at indlede den procedure, der beskrives i artikel 3 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er et bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er et bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. Den 27. september 1995 godkendte Kommissionen derfor, at der blev iværksat en konsultation af arbejdsmarkedets parter i henhold til artikel 3, stk. 2, i ovennævnte aftale vedrørende arbejdstidens fleksibilitet og arbejdstageres sikkerhed.

⁹ EFT C 2 af 4.1.1980, s. 1 og EFT C 260 af 12.10.1981, s. 54.

¹⁰ KOM (90) 228 endelig udg. af 29.6.1990, EFT C 224 af 8.9.1990, s. 8.

Af svarene fra arbejdsmarkedets parter fremgik det, at man i vidt omfang støtter det overordnede princip om, at der ikke må diskrimineres mod de arbejdstagere, som er berørt af de nye fleksible arbejdsformer, og at de pågældende skal sikres samme behandling som heltidsansatte og ansatte med en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. Selvom udtalelserne afveg væsentligt fra hinanden med hensyn til, hvilke former for foranstaltninger der skal træffes på området, og på hvilket niveau, så tilkendegav de fleste af arbejdsmarkedets parter dog, at de er rede til at spille en aktiv rolle, når de pågældende principper skal fastlægges og iværksættes, særlig via kollektive forhandlinger på et formålstjenligt niveau.

Efter at Kommissionen havde gennemgået disse reaktioner, mente den, at en fællesskabsindsats var ønskelig, og besluttede den 9. april 1996 at iværksætte den anden konsultation af arbejdsmarkedets parter, som fastsat i artikel 3, stk. 3, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Den 19. juni 1996 meddelte tre organisationer (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), De Offentlige Arbejdsgiveres Europæiske Organisation (CEEP), Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (ESF), at de havde til hensigt at indlede forhandlinger, men at de forskellige emner ville blive taget op ét efter ét. De indledte deres forhandlinger med at se på deltidsarbejde og indgik en aftale herom den 6. juni 1997, som blev gennemført ved Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997.

Derefter førte de forhandlinger om tidsbegrænset ansættelse og indgik aftale den 18. marts 1999, som blev gennemført ved Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999.

Endelig besluttede arbejdsmarkedets parter i maj 2000 at indlede forhandlinger om vikaransættelsesforhold. Imidlertid måtte de den 21. maj 2001 erkende, at de ikke var i stand til at nå til enighed.

Det fremgik, at der var grundlæggende uenighed om begrebet "sammenlignelig arbejdstager". Arbejdstagerrepræsentanterne ønsker, at sammenligningsgrundlaget skal være en arbejdstager i brugervirksomheden, som udfører samme eller lignende arbejdsopgaver. Arbejdsgiverrepræsentanterne nægter at gøre en sammenlignelig arbejdstager fra brugervirksomheden til det primære referencegrundlag. De mener, at en sådan sammenligning ville være uretfærdig i de lande, hvor vikaransatte har en tidsbegrænset kontrakt med vikarvirksomheden og aflønnes af arbejdsgiveren, uanset om de udfører opgaver i en brugervirksomhed. De fagforeninger, der repræsenterer arbejdstagerne, mener til gengæld, at referencegrundlaget for væsentlige arbejdsforhold som løn, arbejdstid og arbejdsmiljø skal være en sammenlignelig arbejdstager i brugervirksomheden, som det allerede er tilfældet i hovedparten af EU-landene. Selv om denne grundlæggende uenighed trods klare indrømmelser i forhold til parternes udgangspunkt fortsat eksisterer, er det lykkedes dem at tilnærme deres holdninger på en lang række andre punkter. Derfor er dette direktivforslag i vid udstrækning baseret på de punkter, hvor parterne er blevet enige om en fælles holdning.

Endelig skal det bemærkes, at dette forslag lever op til de krav, som stilles af arbejdsmarkedets parter i sektoren for vikararbejdskraft, nemlig arbejdsgiverorganisationen Euro-Ciett og arbejdstagerorganisationen Uni-Europa, og som fremgår af deres fælleserklæring af 8. oktober 2001, hvori de to organisationer

fremsetter deres holdning vedrørende målet med og indholdet i et kommende direktiv.

C. Tværnationale situationer

Europa-Parlamentet og Rådet vedtog 16. december 1996 direktiv 96/71 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser med det primære formål at fremme udveksling af tjenesteydelser på tværs af grænserne. Den lovgivende myndighed var udmærket klar over, at dette ville kræve fair konkurrence samt foranstaltninger, der sikrer, at arbejdstagernes rettigheder respekteres.

Det grundlæggende princip i direktivet er, at væsentlige arbejds- og beskæftigelsesforhold, som gælder i værtslandet, skal finde anvendelse på såvel nationale arbejdstagere som udstationerede arbejdstagere, såfremt sidstnævnte er ansat af en virksomhed, som er etableret i et andet land. Direktivet omfatter midlertidig tværnational udstationering af arbejdstagere. Det betyder i praksis, at vikarbureauer, som ønsker at stille deres ansatte til rådighed for brugervirksomheder, som er etableret i en anden medlemsstat, i henhold til direktivet om udstationering er forpligtet til at lade deres ansatte være omfattet af de ufravigelige bestemmelser om minimumsbeskyttelse, som gælder i det land, hvor arbejdet udføres. Disse ufravigelige bestemmelser omfatter også forholdene, hvorunder vikarer stilles til rådighed.

Sigtet med dette direktivforslag er således at præcisere og harmonisere de forhold for udstationering af arbejdstagere, som gælder på nationalt plan. På samme tid kan det ses som en fortsættelse af de bestemmelser, der allerede gælder for vikarer, som stilles til rådighed på tværs af grænserne. I et ægte indre marked er det logisk at harmonisere bestemmelserne for anvendelse af vikararbejdskraft, uanset om det sker i national eller tværnational kontekst.

Det skal indskræpes, at dette direktivforslag på ingen måde ændrer anvendelsesområdet for direktivet om udstationering eller de deri angivne fravigelsesmuligheder.

2. ILO's konvention C 181 af 1997 om private arbejdsformidlinger

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) vedtog den 19. juni 1997 konventionen om private arbejdsformidlinger, som bl.a. har til formål at beskytte arbejdstagere, der anvender disse tjenester. Konventionen præcisere, hvilken type foranstaltninger staterne skal indføre med henblik på at garantere arbejdstagere med vikaransættelsesforhold en passende beskyttelse. Spanien, Finland, Italien og Nederlandene har ratificeret denne konvention.

3. Subsidiaritet

Direktivforslaget om vikaransattes arbejdsforhold er i overensstemmelse med de målsætninger, der er angivet i artikel 136 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, især for så vidt angår arbejdsvilkårene og fremme af beskæftigelsen og dialogen på arbejdsmarkedet.

Således supplerer forslaget medlemsstaternes lovgivning i overensstemmelse med artikel 137 i traktaten ved at etablere fælles og fleksible rammer med henblik på at forbedre kvaliteten i vikarers arbejdsforhold og fremme vikarsektoren.

Der er adskillige forhold, som begrundet behovet for at gennemføre et fællesskabsinitiativ på dette område.

For det første er der behov for på EU-plan at udvide det princip om ikke-forskelsbehandling mellem vikariansatte og sammenlignelige arbejdstagere fra brugervirksomhederne, som allerede gælder i ni af medlemsstaterne. Dette vil give stabile rammer for udviklingen af vikarsektoren. Ved at sikre de vikariansatte visse mindsterettigheder, kan denne sektor gøres mere attraktiv og opnå et bedre ry. Som følge heraf, vil brugervirksomhederne få flere valgmuligheder, og det vil være lettere for dem at opfylde kravene til fleksibilitet, idet de i givet fald vil få adgang til et bredere udbud af kandidater. Direktivet kan således skabe grundlag for en ny udvidelse af sektoren, bidrage til den fulde udnyttelse af vikarsektorens beskæftigelsesmæssige potentiale og forbedre arbejdsmarkedets funktion.

For det andet er det med henblik på at fremme vikarsektoren nødvendigt at træffe forberedelser på EU-plan til ophævelse af eksisterende restriktioner eller begrænsninger vedrørende vikararbejdskraft, som ikke længere kan begrundes med almene hensyn eller beskyttelse af arbejdstagerne.

For det tredje haster det med at supplere den eksisterende fællesskabslovgivning - Rådets direktiv 91/383/EØF, 97/81/EF og 1999/79/EF - hvori princippet om ikke-forskelsbehandling ved atypiske ansættelsesforhold allerede er defineret. På området for sundhed og sikkerhed er princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikariansatte og sammenlignelige arbejdstagerere i brugervirksomheden allerede indført.

For det fjerde vil EU-lovgivningsrammer om vikariansatte imødekomme arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationerne på EU-plan, som i maj 2000 iværksatte forhandlinger med henblik på at opstille sådanne rammer. De vil også imødekomme arbejdsmarkedets parter inden for vikarsektoren, som i deres fælleserklæring af 8. oktober 2001 anerkendte behovet for et fællesskabs-direktiv for området. I den forbindelse skal det bemærkes, at Euro-Ciett (den internationale sammenslutning af vikarbureauer) i sit bidrag til Det Europæiske Råds møde i Barcelona hilser et direktiv om vikararbejdskraft, som tager sigte på at sikre balance mellem arbejdstagerbeskyttelse og jobskabelse, velkommen.

4. Proportionalitetsprincippet

Den foreslåede foranstaltning overholder proportionalitetsprincippet, idet den foreskriver minimumsforskrifter på EU-plan, men lader medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter fastsætte de tilpasninger, der skønnes nødvendige i forbindelse med særlige nationale forhold.

De rammer, som fastsættes i kraft af direktivforslaget, er således fleksible. Der er først og fremmest tale om rammer, som er perfekt tilpasset til at konsolidere og styrke den gode praksis, som ses i mange medlemsstater. Disse rammer giver medlemsstaterne mulighed for at i vid udstrækning af fravige princippet om ikke-forskelsbehandling i de tilfælde, hvor vikarer er ansat på tidsbegrænset kontrakt. Medlemsstaterne kan desuden overlade det til arbejdsmarkedets parter at aftale anvendelsen af denne fravigelsesmulighed ved andre typer af ansættelseskontrakter. Derudover stiller direktivforslaget krav om, at medlemsstaterne med jævne mellemrum tager eventuelle restriktioner vedrørende anvendelse af vikararbejdskraft, op til revision. Efterhånden som mindstemålet for beskyttelse af vikarer forbedres,

bør det være muligt at ophæve de restriktioner, som hidtil har været begrundet med ønsket om at beskytte denne gruppe af arbejdstagere.

4. RETSGRUNDLAG

I EF-traktatens artikel 137, stk. 1, hedder det: "Med henblik på at virkeliggøre de i artikel 136 fastlagte mål støtter og supplerer Fællesskabet medlemsstaternes indsats på følgende måder: (...) - arbejdsvilkårene (...)".

I samme artikels stk. 2 er det angivet, at Rådet i den forbindelse "ved udstedelse af direktiver kan vedtage minimumsforskrifter, der skal gennemføres gradvis under hensyn til de vilkår og tekniske bestemmelser, der gælder i hver af medlemsstaterne. I disse direktiver skal det undgås, at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

Rådet træffer afgørelse efter fremgangsmåden i artikel 251 angivne procedure og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget."

Denne artikel 137, stk. 2, udgør det juridiske grundlag for dette forslag.

Den foreslåede foranstaltning opfylder disse bestemmelser. Direktivforslaget fastsætter således fælles minimumsforskrifter, som skal lette udviklingen af vikaranvendelsen ved at forbedre kvaliteten i denne ansættelsesform.

For så vidt angår SMV'er, udgør vikararbejdskraft naturligvis et kærkomment fleksibilitetsredskab, hvormed de kan tilpasse deres arbejdsstyrke til markedsforholdene. De anvender det til at overkomme perioder med øget aktivitet, sæsonudsving eller til at skaffe afløsere for fraværende medarbejdere. De søger kvalificeret og motiveret arbejdskraft af høj kvalitet. I det omfang, direktivet medvirker til at fremme vikararbejdskraftens omdømme ved at skabe forbedrede arbejdsforhold for vikaransatte, vil denne ansættelsesform tiltrække et større antal arbejdstagere. På denne måde vil vikarvirksomhederne kunne disponere over personer med en lang række forskellige kvalifikationer og være i stand til at opfylde præcist de behov, brugervirksomhederne måtte have. Desuden vil det i kraft af direktivforslaget blive lettere for SMV'er at operere på det indre marked, fordi forslaget fastlægger stabile, tydelige og gennemskuelige rammer, som eliminerer de alt for store uoverensstemmelser på området mellem de enkelte medlemsstater.

5. ELEMENTER I FORSLAGET

1. Beskrivelse af hele direktivet:

Med dette direktivforslag fastslås et generelt princip om ikke-forskelsbehandling af vikaransatte. Ifølge dette princip kan en vikaransat i væsentlige arbejdsvilkår ikke stilles ringere end en sammenlignelig arbejdstager. "Sammenlignelig arbejdstager" defineres som en arbejdstager fra den pågældende brugervirksomhed, som har samme eller lignende jobfunktion.

Ifølge direktivforslaget kan dette princip i et enkelt tilfælde begrænses og i to tilfælde fraviges.

En begrænsning kan tillades, såfremt der findes en objektiv begrundelse for forskelsbehandlingen. Det er tilfældet, såfremt den vikaransatte befinder sig i en situation, der adskiller sig fra den situation, den arbejdstager, man normalt ville sammenligne med, befinder sig i, hvilket kan forklare, at den vikaransatte ikke kan nyde den samme behandling.

I øvrigt kan dette princip helt fraviges, såfremt den vikaransatte er tilknyttet vikarbureauet i kraft af en kontrakt af ubestemt varighed. I sådanne tilfælde og under omstændigheder, hvor vikaransatte fortsat modtager vederlag mellem to missioner, kan medlemsstaterne benytte sig af muligheden for at fravige princippet om ikke-forskelsbehandling, set i lyset af den ekstra beskyttelse, som vikaransatte i sådan en situation er omfattet af.

Medlemsstaterne kan ligeledes bemyndige arbejdsmarkedets parter til via kollektive overenskomster at aftale arbejdsvilkår, som afviger fra dette princip, i det omfang de vikaransatte er sikret et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau. Formålet med disse afvigelser er at understøtte arbejdsmarkedets parters rolle, således at de kan tilpasse de gældende regler i forhold til de berørte parters behov og interesser.

Disse to afvigelser tilfører et element af fleksibilitet til den del af forslaget, som førte til fastlåste forhandlinger. Afvigelserne kan ses som et kompromis mellem nødvendigheden af at opnå en udjævning af arbejdsvilkårene for vikaransatte og hensynet til national lovgivning og praksis.

Samtidigt opfordres medlemsstaterne i direktivet til med jævne mellemrum at revidere eventuelle restriktioner eller forbud mod vikaransættelse. Eftersom vikarerne sikres visse mindsterettigheder, skal de restriktioner, som hidtil har været begrundet i et ønske om at beskytte de pågældende arbejdstagere, fremover kunne ophæves, idet enhver indskrænkning af friheden til at levere tjenesteydelser skal være nødvendig og stå i forhold til målet med en sådan foranstaltning.

Direktivforslaget omfatter et supplerende sæt bestemmelser, som har til formål at forbedre den vikaransattes situation. Det handler først og fremmest om at lette deres adgang til fast beskæftigelse. I denne forbindelse skal vikaransatte, som udfører opgaver i en brugervirksomhed, informeres om stillinger, som opslås. Desuden skal bestemmelser, som forbyder eller har til hensigt at forhindre, at en vikar ansættes i virksomheden, erklæres ugyldige.

Derudover handler det om at forbedre deres fysiske arbejdsvilkår ved at give dem adgang til brugervirksomhedens sociale tilbud og styrke deres beskæftigelsesegnethed ved at tilbyde uddannelsesforløb, som afholdes af vikarbureauet og af brugervirksomheden.

Endelig præciseres det, at antallet af vikarer hos den enkelte vikarvirksomhed skal medtages ved udregningen af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge den nationale lovgivning og fællesskabslovgivningen. Medlemsstaterne får selv mulighed for udvide denne optælling med henblik på udregning af tærsklen til at omfatte selve brugervirksomheden. Sidstnævnte skal under alle omstændigheder underrette sine arbejdstagerrepræsentanter, såfremt den beslutter at anvende vikararbejdskraft.

2. Beskrivelse af de enkelte artikler

Kapitel I: Generelle bestemmelser

1. Artikel 1-3: Anvendelsesområde og definitioner

I **Artikel 1** defineres direktivforslagets anvendelsesområde. Det omfatter begrebet "vikaransættelsesforhold" som defineret i direktiv af 25. juni 1991 om supplerings af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold.¹¹ Ifølge stk. 2 er private og offentlige virksomheder omfattet af direktivet.

I stk. 3 gives medlemsstaterne mulighed for at udelukke personer fra direktivets anvendelsesområde, såfremt de deltager i et program, som vedrører uddannelse, omskoling eller integration på arbejdsmarkedet, eller som er støttet af de offentlige myndigheder.

I **artikel 2** præciseres direktivets mål.

I **artikel 3**, stk. 1, defineres begreberne arbejdstager, sammenlignelig arbejdstager, mission og væsentlige beskæftigelses- og arbejdsvilkår. I **artikel 3**, stk. 2, henvises til national lovgivning for en definition på ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. Det præciseres, at en medlemsstat ikke må betragte en arbejdstager som værende uden for direktivets anvendelsesområde med den begrundelse, at han var ansat på tidsbegrænset kontrakt, at han arbejdede på deltid, eller at han udførte en mission som vikar. Formålet med denne præcisering er at sætte en stopper for den juridiske usikkerhed, som personer, der udfører vikaropgaver, i nogle tilfælde oplever. Eftersom den kontrakt, som bestemmer missionens udførelse, fortolkes meget uensartet, kan det forekomme, at vikaransatte ikke i praksis nyder den beskyttelse, som de ellers er sikret i henhold til arbejdsmarkedslovgivningen.

I **artikel 4** bestemmes det, at medlemsstaterne med jævne mellemrum skal revurdere restriktioner eller forbud mod vikaransættelse, som gælder for visse kategorier af arbejdstagere eller visse beskæftigelsessektorer.

Kapitel II: Arbejds- og ansættelsesforhold

I **artikel 5**, stk. 1, fastslås princippet om ikke-forskelsbehandling, og de betingelser, hvorunder dette forbud skal tages i anvendelse. Der kan foretages en begrænsning og to afvigelser i forbindelse med dette princip, først og fremmest, hvis det af objektive årsager ikke kan gennemføres. For det andet bemyndiges medlemsstaterne ifølge stk. 2 til at fravige princippet i det særlige tilfælde, hvor en vikar har en kontrakt på ubestemt tid, som sikrer, at vedkommende fortsat aflønnes, selv om han ikke udfører missioner. I stk. 3 hedder det, at medlemsstaterne kan bemyndige arbejdsmarkedets parter til at indgå kollektive aftaler, som afviger fra dette princip. Af stk. 4 fremgår det, at medlemsstaterne har mulighed for ikke at tage det i stk. 1 omtalte princip om ikke-forskelsbehandling i anvendelse, såfremt der er tale om arbejdsopgaver med en varighed af under seks uger. I stk. 5 angives den fremgangsmåde, der skal følges, i de tilfælde, hvor der ikke findes en sammenlignelig arbejdstager. Endelig angives i stk. 6 de nærmere gennemførelsesbestemmelser for artiklen.

¹¹ Direktiv 91/383/EØF - EFT L 206 af 29.7.1991, s. 19-21.

Artikel 6 omfatter en række bestemmelser, der har til formål at forbedre vikarers ansættelsesforhold. For at sikre den vikaransatte mulighed for at opnå fast beskæftigelse, skal han underrettes om ledige stillinger og må ikke stilles hindringer i vejen, såfremt han får mulighed for at indgå en kontrakt på ubestemt tid med brugervirksomheden (stk. 1 og stk. 2). Den vikaransatte må ikke afkræves nogen form for betaling (stk. 3). Han skal have adgang til brugervirksomhedens sociale tilbus (stk. 4). Endelig skal der gøres alt, hvad der er muligt, for at forbedre vikarens uddannelse, såvel på vikarbureauet som i brugervirksomheden (stk. 5).

I **artikel 7** fastlægges det, at antallet af vikarer hos den enkelte vikarvirksomhed skal medtages ved udregningen af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge den nationale lovgivning og fællesskabslovgivningen. Medlemsstaterne får selv mulighed for udvide denne optælling med henblik på udregning af tærsklen til at omfatte selve brugervirksomheden.

Ifølge **artikel 8** skal brugervirksomhedens ansatte informeres om anvendelse af midlertidig arbejdskraft i deres virksomhed.

Kapitel III: Afsluttende bestemmelser

Artikel 9: Mindstekrav (standardklausul)

Artikel 10: Sanktioner (standardklausul)

Artikel 11: Gennemførelse (standardklausul)

Artikel 12: Revision foretaget af Kommissionen: foreslås gennemført 5 år efter vedtagelsen med henblik på forslag til eventuelle ændringer.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om vikaransattes arbejdsforhold

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137, stk. 2,

under henvisning til Kommissionens forslag¹,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg²,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget³,

i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 251⁴, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Denne retsakt overholder de grundlæggende rettigheder og principperne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Formålet med retsakten er især at sikre overholdelse af artikel 31 i den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, ifølge hvilken enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold og til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.
- (2) Desuden hedder det i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder bl.a., at etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse af disse vilkår, så der opnås et stadigt stigende niveau, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsbegrænset ansættelse, såsom tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde.
- (3) I konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon den 23.-24. marts 2000 fastlagdes et nyt strategisk mål for EU, nemlig at blive "den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en holdbar økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed".

¹ EFT C af, s..

² EFT C af, s..

³ EFT C af, s..

⁴ EFT C af, s..

- (4) I overensstemmelse med den europæiske sociale dagsorden, som på grundlag af Kommissionens meddelelse blev vedtaget af Det Europæiske Råd i Nice den 7.-9. december 2000, og konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Stockholm den 23.-24. marts 2001 samt Rådets afgørelse af 19. januar 2001 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for 2001 bør der etableres en tilfredsstillende og fleksibel arbejdstilrettelæggelse inden for rammerne af nye, fleksible kontrakter, der giver de pågældende arbejdstagere en passende sikkerhed og en højere beskæftigelsesstatus, og som samtidig er forenelig med arbejdstagernes ønsker og virksomhedernes behov.
- (5) Kommissionen konsulterede den 27. september 1995 arbejdsmarkedets parter om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende arbejdstidens fleksibilitet og arbejdstagernes sikkerhed
- (6) Kommissionen, der efter denne konsultation har fundet, at en fællesskabsindsats var ønskelig, konsulterede den 9. april 1996 atter arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag.
- (7) I præambelen til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999, angav de underskrivende parter, at de havde til hensigt at overveje nødvendigheden af en lignende aftale om vikaransættelse.
- (8) De generelle tværfaglige organisationer, Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), har ved fælles skrivelse meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede den proces, der er omhandlet i punkt 4 i EF-traktatens artikel 138. De anmodede i en fælles skrivelse Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder. Kommissionen imødekom denne anmodning og forlængede forhandlingsperioden til den 15. marts 2001.
- (9) Den 21. maj 2001 erkendte arbejdsmarkedets parter, at deres forhandlinger om vikararbejdskraft var endt uden resultater.
- (10) Inden for den Europæiske Union er den juridiske situation for vikaransatte præget af store forskelle.
- (11) Vikararbejdskraft bør kunne opfylde virksomhedernes fleksibilitetsbehov, de fastansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv samt bidrage til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet.
- (12) Formålet med nærværende direktiv er at opstille beskyttende rammer for vikaransatte, som også giver virksomheder i de sektorer, der er aktive på Fællesskabets område, et sæt fælles og fleksible rammer, uden at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder, der hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.
- (13) Dette direktiv gennemføres i overensstemmelse med traktaten, især dennes bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser og fri etableringsret, og berører ikke

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996⁵ om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

- (14) I direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991⁶ om supplerung af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold, fastsættes de gældende bestemmelser for vikarer, for så vidt angår sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- (15) For så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, bør en vikaransat ikke behandles mindre favorabelt end en "sammenlignelig arbejdstager", hvilket vil sige en arbejdstager i brugervirksomheden med samme eller lignende funktion, idet der tages højde for anciennitet, uddannelse og faglige kvalifikationer.
- (16) Forskelle i behandling kan imidlertid tillades, såfremt de er objektivt og rimeligt begrundede i et legitimt formål.
- (17) For så vidt angår arbejdstagere, som er tilknyttet et vikarbureau via en kontrakt af ubestemt varighed, og under hensyntagen til den særlige beskyttelse, de nyder i kraft af deres arbejdskontrakt, bør det sikres, at der kan fraviges fra de bestemmelser, som gælder for brugervirksomheden.
- (18) Da det er nødvendigt at opretholde en vis fleksibilitet i arbejdsvilkårene, skal medlemsstaterne kunne overdrage opgaven med at definere de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår til arbejdsmarkedets parter, som sørger for at tage højde for de særlige forhold ved visse ansættelsestyper eller brancher.
- (19) Der skal sikres en vis fleksibilitet i anvendelsen af princippet om ikke-forskelsbehandling ved missioner, under hvilke der udføres en opgave, som på grund af sin beskaffenhed eller varighed ikke overstiger 6 uger.
- (20) Den forbedrede beskyttelse af vikarerne, der opstår som følge af dette direktivs gennemførelse, giver grundlag for regelmæssigt at revurdere eventuelle restriktioner eller forbud, som måtte være pålagt vikararbejdskraft, og for at ophæve disse, såfremt de ikke længere er begrundede i almene hensyn til især arbejdstagernes beskyttelse.
- (21) Der skal sikres réel repræsentation af vikaransattes rettigheder.
- (22) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og princippet om proportionalitet i traktatens artikel 5, kan den påtænkte aktions mål ikke i tilstrækkelig grad nås på medlemsstatsplan, da det drejer sig om at skabe en ramme for beskyttelse af vikaransatte, som er harmoniseret på fællesskabsplan. Som følge af den påtænkte aktions omfang og virkninger kan målene bedre nås på fællesskabsplan, ved at der indføres minimumsforskrifter, som gælder for hele Det Europæiske Fællesskab. I direktivet opstilles blot de minimumskrav, der er nødvendige for at opnå målsætningen -

⁵ EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

⁶ EFT L 206 af 29.7.1991, s. 19.

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på arbejdskontrakter eller ansættelsesforhold mellem en vikarvirksomhed, som er arbejdsgiver, og en arbejdstager, hvor sidstnævntes arbejdskraft stilles til rådighed for en brugervirksomhed og er under dennes kontrol.
2. Direktivet gælder for offentlige og private virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet, uanset om det er med sigte på fortjeneste.
3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at dette direktiv ikke skal gælde for arbejdskontrakter eller arbejdsforhold, der er indgået inden for rammerne af et program, som vedrører uddannelse, omskoling eller integration på arbejdsmarkedet, eller som er støttet af de offentlige myndigheder.

Artikel 2

Formål

Dette direktiv har til formål:

1. at forbedre kvaliteten i vikaransættelsesforholdene ved at sikre, at princippet om ikke-forskelsbehandling af vikarer overholdes
2. at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejdskraft for at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked og til beskæftigelsen.

Artikel 3

Definition

1. I dette direktiv forstås ved:

- a) "arbejdstager": enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af den nationale lovgivning og i overensstemmelse med national praksis
- b) "sammenlignelig arbejdstager": en arbejdstager fra brugervirksomheden, som udfører samme eller lignende arbejdsopgaver, som den arbejdstager, der stilles til rådighed af vikarbureauet, idet der tages højde for anciennitet, uddannelse og faglige kvalifikationer

c) "mission": den periode, i hvilken vikaren stilles til rådighed for brugervirksomheden

d) "væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold": arbejds- og ansættelsesforhold, som vedrører

i) arbejdstiden, hvileperioder, natarbejde, betalt ferie, helligdage

ii) aflønning

iii) arbejdende gravide og ammende kvinder samt arbejdende børn og unge og

iv) foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

2. Dette direktiv berører ikke national lovgivning, for så vidt angår definitionen på ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. Medlemsstaterne kan imidlertid ikke undtage ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold fra dette direktivs anvendelsesområde udelukkende med den begrundelse, at de vedrører:

a) arbejdstagere, der i henhold til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 er deltidsbeskæftigede

b) arbejdstagere, der i henhold til Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 har et tidsbegrænset ansættelsesforhold

c) personer, som i egenskab af vikar udfører en mission i en brugervirksomhed.

Artikel 4

Revurdering af forbud eller restriktioner

1. Efter høring af arbejdsmarkedets parter skal medlemsstaterne i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive overenskomster og praksis regelmæssigt og mindst hvert femte år revurdere restriktioner og forbud mod vikararbejdskraft i forbindelse med visse kategorier af arbejdstagere eller visse erhvervssektorer, for at afgøre, hvorvidt de særlige forhold, der ligger til grund for sådanne restriktioner eller forbud, fortsat er til stede. Hvis dette ikke er tilfældet, skal medlemsstaterne afskaffe disse.

2. Medlemsstaterne underretter Kommissionen om resultatet af denne revurdering. Såfremt restriktionerne eller forbuddene opretholdes, skal medlemsstaterne oplyse af hvilke årsager de skønner, at de pågældende restriktioner eller forbud er nødvendige og begrundede.

Kun de restriktioner eller forbud, som er begrundet med almene hensyn til især arbejdstagernes beskyttelse, kan opretholdes.

KAPITEL II

FORBEDRING AF KVALITETEN I VIKARERS ANSÆTTELSESFORHOLD

Artikel 5

Princippet om ikke-forskelsbehandling

1. En vikaransat skal under udførelse af sin mission behandles mindst lige så gunstigt som en sammenlignelig arbejdstager fra brugervirksomheden, for så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder vilkår, der er betinget af en vis anciennitet i jobbet, medmindre en afvigende behandling kan berettiges af objektive grunde.

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet *pro rata temporis*.

2. Medlemsstaterne kan bestemme, at der kan afviges fra det i stk. 1 fastsatte princip, for så vidt vikaren har en tidsbegrænset kontrakt med en vikarvirksomhed og aflønnes i perioderne mellem missionerne.

3. Medlemsstaterne kan bemyndige arbejdsmarkedets parter til på passende niveau at indgå kollektive overenskomster, som afviger fra det i stk. 1 fastsatte princip, under forudsætning af, at de vikaransatte sikres en tilstrækkelig beskyttelse.

4. Uanset bestemmelserne i ovenstående stk. 1 og 2 kan medlemsstaterne bestemme, at stk. 1 ikke finder anvendelse, såfremt en vikar i forbindelse med en mission eller en række missioner er beskæftiget hos den samme brugervirksomhed med en opgave, som på grund af sin varighed eller beskaffenhed kan udføres i et tidsrum, som ikke overstiger 6 uger.

Medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for at forhindre misbrug af dette stykke.

5. I de tilfælde, hvor der ifølge dette direktiv skal foretages sammenligning med en sammenlignelig arbejdstager fra brugervirksomheden, og hvor en sådan ikke findes, skal sammenligningen i stedet foretages på baggrund af den for brugervirksomheden gældende kollektive overenskomst. Hvis der ikke er nogen gældende overenskomst, skal sammenligningen foretages på baggrund af den kollektive overenskomst, som gælder for vikarvirksomheden. Såfremt en sådan ikke eksisterer, fastsættes væsentlige arbejds- og ansættelsesforhold for vikaren i overensstemmelse med national lovgivning og national praksis.

6. Gennemførelsesbestemmelserne for denne artikel fastsættes af medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter. Medlemsstaterne kan endvidere på et passende niveau bemyndige arbejdsmarkedets parter til ved aftale at fastlægge disse gennemførelsesbestemmelser.

Artikel 6

Adgang til fast beskæftigelse og kvalitet i ansættelsen

1. Vikarerne skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden for at sikre, at de har samme mulighed for at opnå faste stillinger som virksomhedens øvrige arbejdstagere.

2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at klausuler, der forbyder eller har til formål at forhindre, at der efter afslutning af en mission indgås arbejdskontrakt eller aftale om arbejdsforhold mellem brugervirksomheden og vikaren, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.

3. Vikarvirksomhederne må ikke kræve betaling af arbejdstagere som modydelse for at tilbyde dem beskæftigelse i en brugervirksomhed.

4. Vikaransatte har ret til at benytte sig af brugervirksomhedens sociale tilbud, medmindre anden behandling kan berettiges ud fra objektive grunde.

5. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger eller fremmer dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis med henblik på:

- at forbedre de vikaransattes adgang til uddannelsesmuligheder i vikarvirksomhederne, herunder i perioderne mellem missionerne, for at fremme deres karrieremuligheder og beskæftigelsesegnethed

- at forbedre vikaransattes adgang til medarbejderuddannelse i de brugervirksomheder, hvori de udfører opgaverne.

Artikel 7

Vikaransattes repræsentation

Antallet af vikarer hos den enkelte vikarvirksomhed skal medtages ved udregningen af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge national lovgivning og fællesskabs-lovgivning.

Medlemsstaterne kan bestemme, at disse arbejdstagerne under visse omstændigheder, som fastlægges af medlemsstaterne, indgår i brugervirksomhedens udregning af den tærskel, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation ifølge national lovgivning og fællesskabs-lovgivning.

Artikel 8

Underrettelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Med forbehold af mere restriktive og/eller mere specifikke nationale bestemmelser og fællesskabsbestemmelser vedrørende informations- og høringsprocedurer, skal brugervirksomheden give passende oplysninger om dens anvendelse af vikararbejdskraft, når den afgiver oplysninger om virksomhedens beskæftigelsessituation til arbejdstagerorganisationer, som er oprettet i overensstemmelse med den nationale lovgivning og fællesskabslovgivningen.

KAPITEL III

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 9

Mindstekrav

1. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, der giver arbejdstagerne en bedre beskyttelse, eller at de kan tilskynde arbejdsmarkedets parter til eller give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster eller aftaler, som stiller arbejdstagerne bedre.
2. Gennemførelsen af dette direktiv kan på ingen måde udgøre tilstrækkelig begrundelse for at berettige et generelt ringere beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af direktivet. Foranstaltningerne i dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter, under hensyntagen til situationens udvikling, kan vedtage love samt administrative og kontraktlige bestemmelser, som afviger fra de bestemmelser, der eksisterede, da dette direktiv blev vedtaget, forudsat at dette direktivs minimumskrav overholdes.

Artikel 10

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af nærværende direktiv, og træffer enhver fornøden foranstaltning til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest på den i artikel 11 fastsatte dato Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser, og enhver senere ændring meddeles omgående. De sørger navnlig for, at arbejdstagerne og/eller arbejdstagerrepræsentanterne råder over de fornødne procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der er fastlagt i dette direktiv, kan opfyldes.

Artikel 11

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden den ... (to år efter vedtagelsen) eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastlægges af medlemsstaterne.

Artikel 12

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den...(fem år efter dette direktivs vedtagelse) foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en revision af dets anvendelse med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag for Europa-Parlamentet og Rådet.

Artikel 13

Ikrafttrædelse

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen for offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Artikel 14

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den ...

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand

KONSEKVENSANALYSE

FORSLAGETS KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNE, HERUNDER ISÆR SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER (SMV'ER)

FORSLAGETS TITEL

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold

DOKUMENTETS REFERENCENUMMER

KOM(2002)149 endelig

FORSLAGET

1. Hvorfor er der i betragtning af subsidiaritetsprincippet behov for fællesskabs-lovgivning på området, og hvad er hovedformålene med en sådan lovgivning?

Som det understreges i begrundelsen, bygger direktivforslaget på et antal tidligere initiativer på EU-plan og især på forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter. Disse forhandlinger udgjorde arbejdsmarkedets parter svar på en konsultation, iværksat af Kommissionen i 1995, om en eventuel fællesskabs-lovgivning vedrørende arbejdsforholdene for deltidsansatte med tidsbegrænset og tidsubegrænset kontrakt. Formålet med denne konsultat: - var at skabe mulighed for at forbedre fleksibiliteten i arbejdstiden samtidig med, at arbejdstagernes sikkerhed blev styrket.

Arbejdsmarkedets parter har allerede indgået rammeaftaler om deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse, som er blevet gennemført i kraft af Rådets direktiver. Lignende forhandlinger om vikaransatte endte uden resultater i maj 2001, selv om parterne i realiteten var meget tæt på at nå til enighed bl.a. om en aftale vedrørende princippet om ikke-forskelsbehandling af vikarer, som er ansat på tidsbegrænset kontrakt.

I sin reaktion på de mislykkede forhandlinger erklærede CIETT (sektorens faglige organisation), at den tillagde forhandlingerne afgørende betydning, eftersom den vurderede, at en fællesskabs-lovgivning, som er forhandlet på plads af arbejdsmarkedets parter, ville gavne vikarsektoren i særdeleshed og det europæiske arbejdsmarked i almindelighed.

Dette forslag er i vid udtrækning baseret på den konsensus, som arbejdsmarkedets parter nåede frem til under forhandlingerne, og indeholder et kompromis om de spørgsmål, som ikke kunne løses i den forbindelse. I kompromisset tages højde for parternes forskellige holdninger. Dermed lever forslaget op til de forventninger, som arbejdsmarkedets parter - nærmere betegnet Euro-Ciett og Uni-Europa - har givet udtryk for, bl.a. i deres fælleserklæring af 13. juli 2001, hvori de hilste Kommissionens beslutning om at foreslå lovgivning på vikarområdet velkommen.

Det skal også bemærkes, at for så vidt angår området for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikarer og

sammenlignelige arbejdstagere fra brugervirksomhederne allerede indskrevet i fællesskabs-lovgivningen i kraft af direktiv 91/383/EF af 25. juni 1991 om supplering af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold.

I forslaget opstilles generelle rammer for vikaransattes arbejdsforhold i Europa. Ved at indføre princippet om ikke-forskelsbehandling vil forslaget medføre større gennemskuelighed og en øget tillid til sektoren. Således forbedres arbejdstagernes sikkerhed samtidigt med, at virksomhederne sikres en højere grad af fleksibilitet.

Direktivforslaget medfører stabile rammer for en ny udvikling af vikarsektoren. Det kan forventes, at sektoren bliver mere attraktiv og opnår et bedre omdømme i forbindelse med, at de vikaransatte sikres visse mindsterettigheder, og der opstilles grundliggende normer på området. De vikaransattes sikkerhed bliver forbedret, og de får garanti for, at de ikke forskelsbehandles. En mere attraktiv vikarsektor vil betyde, at brugervirksomhederne får flere valgmuligheder og bedre mulighed for at opfylde deres fleksibilitetsbehov, eftersom de vil få adgang til et større udvalg af vikarer. Desuden stilles der i direktivet krav om, at eksisterende restriktioner og forbud mod anvendelse af vikarer regelmæssigt skal tages op til fornyet overvejelse. Det bidrager således til at lette disse restriktioner, som i kraft af de forbedrede arbejdsforhold i stigende grad bliver unødvendige. Direktivet kan således skabe grundlag for en ny udvidelse af sektoren, bidrage til den fulde udnyttelse af vikararbejdets beskæftigelsesmæssige potentiale og forbedre arbejdsmarkedets funktion. På denne måde tager forslaget sigte på at skabe en retfærdig balance mellem beskyttelsen af vikaransatte og styrkelsen af vikarsektorens positive betydning for det europæiske arbejdsmarked.

KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNE

2. Hvem vil blive berørt af forslaget?

Forslaget vil få betydning for vikarsektoren i EU, herunder vikarbureauerne og brugervirksomhederne. Som understreget i begrundelsen, er vikararbejdskraft udbredt i alle medlemsstaterne. I 1999 arbejdede ca. 2,1 mio. personer (omregnet til fuldtidsstillinger) for vikarbureauer, hvilket svarer til et dagligt gennemsnit på 1,5% af alle arbejdstagere i Europa. Omsætningen i vikarsektoren udgjorde i 1999 ca. 59 mia. EUR.

Vikararbejdskraft er mest udbredt i Det Forenede Kongerige, Frankrig, Tyskland, Spanien og Belgien. Ca. 80% af alle vikaransatte i EU var beskæftiget i Det Forenede Kongerige, Frankrig, Nederlandene og Tyskland. Målt i forhold til den samlede beskæftigelse er sektoren mest udviklet i Nederlandene, Luxembourg, Frankrig og Det Forenede Kongerige.

Fordelingen på de forskellige sektorer varierer betydeligt fra land til land. I Frankrig anvendes vikarer hyppigst i byggesektoren og i industrien med 6,7% og 5,8%. I Det Forenede Kongerige er vikararbejde omtrent lige udbredt i industrien, byggesektoren og servicesektoren med ca. 2-2,5%, mens det er væsentligt mere udbredt i den offentlige sektor med 5,3%. Omvendt er anvendelsen af vikarer i Nederlandene størst i industrien og servicesektoren (6,6% og 4,4%).

De mest almindelige årsager til anvendelse af vikarer er et ønske om at håndtere udsving i efterspørgslen - uanset om det drejer sig om sæsonudsving, uventede travle perioder eller fravær blandt de fastansatte medarbejdere. Til gengæld spiller økonomiske fordele tilsyneladende kun en yderst begrænset rolle. Kun i 1% af alle tilfælde ansætter virksomhederne vikarer, fordi de er mindre omkostningskrævende.

Markedet for vikararbejdskraft er i de fleste lande forholdsvis koncentreret. I nogle lande har de fem største bureauer en markedsandel på omkring 80 %.

Vikarerne er en meget uhomogen gruppe. Næsten trefjerdedele af alle vikarerne er under 35 år eller derover, flertallet (60%) har afsluttet en gymnasieuddannelse og omkring en tredjedel udfører håndværksarbejde. Imidlertid er vikaransættelse udbredt blandt alle aldersgrupper, arbejdstagere med grunduddannelse og videregående uddannelse er ligeligt repræsenteret, og en væsentlig del af vikarerne er beskæftiget med kontoropgaver.

Motivationen for at søge et vikarjob varierer også betydeligt, men omkring en tredjedel af alle arbejdstagere giver udtryk for, at de foretrækker denne type job.

Der findes ikke et lignende mønster, for så vidt angår de enkelte brancher. I visse tilfælde udgør mænd over tre fjerdedele af de vikaransatte. I andre lande er der til gengæld en nogenlunde lige fordeling eller et overtal af kvinder. Disse forskelle afspejler i det store hele de forskelle, der også findes i de pågældende sektorer. I de tilfælde, hvor vikaransættelserne er koncentreret om fremstillingssektoren eller byggesektoren er der typisk flere mænd end kvinder med denne ansættelsesform. I de tilfælde, hvor vikaransættelse er mest udbredt i servicesektoren eller inden for de ikke-håndværksmæssige fag, er der en tendens til, at kvinderne er i overtal.

Vikarernes missioner i brugervirksomhederne er sædvanligvis af meget kort varighed. I langt de fleste tilfælde varer missionerne mindre end 6 måneder. I flertallet af landene gælder dette for 90% af alle missioner. I Frankrig og Spanien er det normalt med meget korte missioner på mindre end en måned. Derimod er missioner i Sverige og Tyskland sædvanligvis af længere varighed end en måned, men varer sjældent over seks måneder. Ifølge tal fra CBI (Confederation of British Industri) varer de fleste missioner i Det Forenede Kongerige mindre end 3 måneder.

3. Hvilke foranstaltninger skal virksomhederne træffe for at efterleve forslaget?

Forslaget fastsætter et generelt princip om ikke-forskelsbehandling mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere i brugervirksomheden, for så vidt angår alle væsentlige arbejdsforhold, idet der dog tages højde for anciennitet, uddannelse og faglige kvalifikationer. Der er mulighed for at fravige dette princip, når der er tale om vikaransatte med tidsbegrænset eller tidsubegrænset kontrakt.

Særlige bestemmelser betinger, at vikarer skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden, ligesom praksis, som hindrer vikarer i at opnå faste stillinger eller i at kunne benytte sig af sociale tilbud og deltage i uddannelse, forbydes. Vikaransatte skal indgå i udregningen af den grænse, som er afgørende for, hvorvidt der kan etableres arbejdstagerrepræsentation i bureauerne, og brugervirksomhederne skal informere deres arbejdstagerrepræsentanter om eventuel anvendelse af vikararbejdskraft.

I vid udstrækning er disse bestemmelser en kodificering af fælles praksis og regler, som allerede findes i national lovgivning, kollektive overenskomster eller etiske regelsæt. Desuden rummer direktivet en høj grad af fleksibilitet, for så vidt angår vikarer, som har tidsbestemte eller tidsbestemte ansættelseskontrakter.

Alt i alt burde de foreslåede bestemmelser derfor i første omgang kun medføre meget begrænsede forandringer for virksomhederne. Imidlertid skaber de grundlag for en forbedring af jobkvaliteten i sektoren og for at fremme dens fremtidige udvikling.

4. Hvilke økonomiske virkninger kan forslaget få?

For størstedelen af de i direktivet foreslåede foranstaltninger gælder, at eventuelle omkostninger og fordele ikke er målbare. De statistiske oplysninger, som er nødvendige i den forbindelse, er ikke tilgængelige. Oplysninger om sektorens økonomiske situation er temmelig begrænsede, og især er sammenlignelige data praktisk talt ikke-eksisterende.

På grundlag af de begrænsede forhåndenværende oplysninger er der foretaget en kvalitativ analyse af direktivets mulige virkninger. Denne analyse er udarbejdet på grundlag af oplysninger, som sektoren selv har leveret, en undersøgelse af CIETT, (sektorens faglige organisation) og en undersøgelse, som for nylig er foretaget af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (endnu ikke udgivet), som også omfatter nationale rapporter for alle medlemsstaterne.

Ved vurdering af forslagens virkninger er det nødvendigt at tage højde for den store grad af fleksibilitet, som det indeholder. For eksempel er det muligt at fravige princippet om ikke-forskelsbehandling:

- af objektive grunde
- på grundlag af kollektive overenskomster
- i de tilfælde, hvor vikaren er ansat på tidsubegrænset kontrakt
- når der hverken findes en sammenlignelig arbejdstager eller en gældende kollektiv overenskomst for brugervirksomheden.

Disse fravigelser og undtagelser er særligt vigtige, eftersom sektoren som nævnt ovenfor er meget forskelligartet. Flexibiliteten og forskelligartetheden betyder imidlertid, at det er umuligt at drage forenklede konklusioner om direktivets omkostninger og fordele.

• **Generelle bemærkninger**

Før direktivforslagets indvirkning på beskæftigelsen, investeringerne og virksomhedernes konkurrenceevne undersøges i flere enkeltheder, er det måske hensigtsmæssigt at forklare den generelle metode, der anvendes i denne konsekvensanalyse og at fremlægge nogle af dens overordnede konklusioner.

Konsekvensanalysen omfatter en fuldstændig analyse af de eksisterende lovgivningsmæssige rammer for vikararbejde i medlemsstaterne samt en evaluering af omfanget og graden af de forandringer, som direktivforslaget medfører.

Undersøgelsens anden del bestod i at indkredse de vigtigste faktorer bag udviklingen af vikarsektoren, herunder vigtige udfordringer i forbindelse med dens fremtidige vækst. Denne del er i vid udstrækning baseret på den analyse, som sektorens faglige organisation, CIETT, har foretaget samt i visse andre tilfælde på en rapport fra Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene.

Det har udgjort grundlaget for en kvalitativ analyse af de virkninger, de påkrævede lovgivningsmæssige ændringer får for ovennævnte faktorer - dvs. lønomkostninger og andre omkostninger, sektorens almindelige omdømme og sociale accept, dens evne til at opfylde brugervirksomhedernes behov for fleksibilitet, dens evne til at tilbyde brugervirksomhederne differentierede "skræddersyede" tjenesteydelser samt de eksisterende restriktioner for anvendelse af vikararbejdskraft.

Det bør især fremhæves, at de forandringer, som opstår som følge af direktivet, totalt set bliver meget begrænsede, eftersom direktivet overvejende er en kodificering af bestemmelser, som allerede eksisterer i form af fælles praksis, og som er en del af den nationale lovgivning, kollektive overenskomster og etiske regler. Desuden vil de reelle virkninger selv i det tilfælde, hvor forandringer er uundgåelige, blive formindsket på grund af den fleksibilitet, direktivet indeholder.

Da direktivforslaget derfor kun medfører meget begrænsede ændringer af de lovgivningsmæssige rammer, er det indlysende, at de omkostninger, som direktivet eventuelt kan forårsage, i alle tilfælde vil være meget begrænsede.

En anden foreløbig konklusion er lige så vigtig. Som det understreges i CIETT's undersøgelse, er brugervirksomhedernes fleksibilitetsbehov den altovervejende årsag til, at de anvender vikararbejdskraft. I langt de fleste tilfælde anvendes vikarer til at løse problemer med fravær i staben af faste medarbejdere eller til at overkomme midlertidige stigninger i arbejdsbyrden. Til gengæld spiller økonomiske fordele kun en yderst begrænset rolle. Dette punkt har Euro-CiETT indskærpet i sit bidrag til topmødet i Barcelona: "Virksomhedernes beslutninger om at anvende vikarer er yderst sjældent foranlediget af omkostningerne - kun 1% af arbejdstagerne blev rekrutteret med den begrundelse, at det var mindre omkostningskrævende end at rekruttere faste medarbejdere."

Når de økonomiske konsekvenser af dette forslag således analyseres i sammenhæng, bør hovedvægten lægges på, hvorledes det påvirker brugervirksomhedernes muligheder for at anvende vikararbejdskraft til at håndtere uventede situationer. Faktorer som f.eks. tilgængeligheden af personale, der kan opfylde brugervirksomhedernes behov, er i denne sammenhæng vigtigere end en hvilken som helst økonomisk fordel.

• **Indvirkninger på beskæftigelsen**

En fuldstændig og systematisk evaluering af forslagens konsekvenser for beskæftigelsen er kun mulig, hvis der tages højde for en række forskellige faktorer. Direktivets konsekvenser for lønomkostningerne udgør i den forbindelse blot ét element. Enhver evaluering bør som et absolut minimum også tage højde for eventuelle indvirkninger på vikarernes produktivitet.

Desuden vil en række elementer i direktivforslaget få en indvirkning på efterspørgslen efter vikararbejdskraft, som overgår lønomkostningernes snævre

betydning, og er helt uafhængig af disse. Disse elementer omfatter mere specifikt spørgsmål som vikararbejdets omdømme og sociale accept, sektorens tiltrækningskraft på potentielle arbejdstagere og den forventede ophævelse af eksisterende restriktioner. Set i lyset af brugervirksomhedernes største interesse, nemlig fleksibilitet, forekommer disse aspekter meget vigtigere end eventuelle indvirkninger på lønomkostningerne.

Ikke-lønrelaterede aspekter

I CIETT's undersøgelse anslås det, at vikarsektoren i 2010 med tilstrækkelige lovgivningsmæssige rammer vil kunne beskæftige gennemsnitligt 6,5 mio. personer dagligt. Det ville svare til en nettostigning i forhold til i dag på over 4 mio. personer.

Ifølge CIETT er to elementer af særlig betydning i forbindelse med disse lovgivningsmæssige rammer. Det ene vedrører ophævelsen af de eksisterende restriktioner og forbud, det andet drejer sig om en videreudvikling af arbejdsmarkedslovgivningen.

Som nævnt stilles der i direktivet krav om regelmæssig revurdering af eksisterende restriktioner og forbud vedrørende anvendelse af vikararbejdskraft. Samtidigt med at direktivet forbedrer lovgivningen om arbejdsforholdene i sektoren, fjerner det en vigtig hindring for yderligere deregulering af selve sektoren. På denne måde bidrager direktivet i høj grad til at etablere en lovgivningsmæssig ramme, som fremmer videreudviklingen af vikarsektoren.

Af indlysende grunde begrænser dette sig ikke til ophævelsen af eksisterende restriktioner. I CIETT's undersøgelse understreges det, at det af hensyn til sektorens vækst er vigtigt at indføre foranstaltninger til forbedring af vikararbejdets sociale accept, bl.a. i kraft af bestemmelser om arbejdsforhold:

"Det er vigtigt, at alle nye bestemmelser og forhold i forbindelse med vikararbejdskraft - især på lønområdet og området for jobsikkerhed - bliver gennemført via en hensigtsmæssig arbejdsmarkedslovgivning. Sådanne foranstaltninger vil føre til, at sektoren får et bedre omdømme og en større social accept af vikararbejde, hvilket er afgørende for, at sektoren [for private arbejdsformidlinger] fortsat kan udvikle sig. I Nederlandene findes et eksempel på, hvorledes en gradvis ændring af vikararbejdskraftens sociale accept har gjort det muligt for den nederlandske sektor for private arbejdsformidlinger at skabe grundlag for fremtidig vækst."

Med hensyn til lovgivningsinitiativer, som i visse lande sigter mod at forhindre lønforskelle mellem vikarer og andre arbejdstagere, konkluderes det i CIETT's undersøgelse, at dette "kan være nødvendigt for at øge den sociale accept af vikararbejde" i det mindste i de tilfælde, hvor bureauerne og vikarerne eller disses repræsentanter ikke er i stand til "selv at løse problemet med lønforskellene". Netop dette er det fremherskende princip i direktivforslaget: de kollektive overenskomster tillægges størst vægt, og princippet om ikke-forskelsbehandling i lønforhold anvendes kun, hvis der ikke kan findes en løsning i dette regi.

Direktivforslaget bliver således et vigtigt element i etableringen af hensigtsmæssige lovgivningsmæssige rammer, som muliggør en fortsat udvidelse af vikarsektoren. Indførelse af et generelt princip om ikke-forskelsbehandling vil hjælpe til at forbedre

den sociale accept af vikarbejde, gøre det mere attraktivt samt gøre det lettere at fjerne hindringer for en videreudvikling. Tilgængeligheden af især højere uddannede arbejdstagere med mere varierede kompetenceområder, vil anspore flere brugervirksomheder til at ansætte vikarer. Det vil gøre det muligt for bureauerne at rekruttere arbejdstagere blandt et større udvalg af ansøgere og at udvikle sig på nye områder. På grundlag af denne analyse kan man derfor forvente, at forslaget vil bidrage til oprettelsen af nye arbejdspladser i Europa, til et bedre fungerende arbejdsmarked og til opfyldelsen af de målsætninger, som blev opstillet på topmødet i Lissabon.

Lønomkostninger

Direktivets konsekvenser for lønomkostningerne er vanskeligere at vurdere. Der findes ingen statistik over den faktiske lønforskel mellem vikariansatte og sammenlignelige arbejdstagere fra brugervirksomhederne. Faktisk findes der stort set ingen data om lønniveau og -strukturer for vikariansatte.

De tal, som er tilgængelige på området, henviser udelukkende til sammenstykkede data og sammenligner vikarers gennemsnitlige indtægt med "andre" arbejdstageres indtægt, dels inden for den samme branche, dels generelt for hele samfundet. Derfor forekommer lønforskellen mellem vikarer og *sammenlignelige* arbejdstagere fra brugervirksomhederne i disse data at være større end den i virkeligheden er, hvorfor tallene ikke kan ses som tegn på en eventuel lønstigning, forårsaget af dette direktiv. For fuldstændighedens skyld angives disse tal her. Det skal imidlertid bemærkes, at der i de fleste tilfælde udelukkende er tale om overslag, som ikke er baseret på nogen som helst fastlagt metode eller systematisk dataindsamling.

Af overslag i den nationale undersøgelse, som Dublin-Instituttet har gennemført i Østrig, fremgår det, at forskellen mellem den overenskomstmæssige løn for brugervirksomheden og vikarernes faktiske løn kan være på op til 30%. På den anden side vurderes lønforskellen blot at udgøre 5% ifølge en anden undersøgelse (som angives her), hvori vikarers gennemsnitlige månedlige bruttoindtægt sammenlignes med den gennemsnitlige indtægt for samme type arbejde.

Tallene i en officiel parlamentsrapport om situationen for vikarbejdsstyrke i Tyskland viser, at vikarers indtægt er 22-40% mindre end den gennemsnitlige indtægt for "andre arbejdstagere". Imidlertid har vikariansatte i Tyskland oftest tidsbegrænsede kontrakter og modtager vederlag mellem to missioner, hvilket umuliggør en direkte sammenligning mellem deres og andre arbejdstageres indtægt.

Vurderinger for Spanien (Det Europæiske Overvågningsorgan for Arbejdsmarkedsrelationer, 28. juli 1999) viste, at de lønninger, som vikarbureauerne betalte, før en ny lov trådte i kraft (ifølge hvilken vikarers lønninger skal overholde brugervirksomhedens overenskomst) var 10-15% lavere end brugervirksomhedernes.

For Det Forenede Kongeriges vedkommende viser tal fra Dublin-Instituttets nationale rapport, at den gennemsnitlige ugentlige indtægt for vikariansatte på fuld tid udgør 68% af samtlige arbejdstageres gennemsnitlige ugentlige indtægt, mens det tilsvarende tal for fuldtidsansatte personer med tidsbegrænset ansættelseskontrakt er 89%.

Det skal endnu en gang understreges, at disse tal udelukkende angives af illustrations- og fuldstændighedshensyn. For alle tallenes vedkommende er der udelukkende tale om overslag og sammenstykkede data. De giver således ingen indikation af en eventuel lønstigning, som kan opstå som følge af direktivforslaget.

Alligevel er det selvfølgelig muligt, at princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikariansatte og sammenlignelige arbejdstagere i det mindste i nogle tilfælde kan medføre en stigning i bureauernes og/eller brugervirksomhedernes lønomkostninger.

Enhver stigning vil dog blive begrænset af en række faktorer. For det første skal det igen understreges, at princippet om ikke-forskelsbehandling i forbindelse med lønforhold allerede er gennemført i de fleste medlemsstater, hvilket betyder, at direktivet i disse tilfælde på ingen måde vil føre til stigninger. For det andet åbner direktivet, selv hvor dette ikke er tilfældet, mulighed for visse vigtige fravigelser såvel for vikarer med tidsbegrænset ansættelseskontrakt som vikarer med tidsubegrænset ansættelseskontrakt. Især gælder princippet om ikke-forskelsbehandling i forbindelse med lønforhold kun, såfremt der ikke eksisterer en kollektiv overenskomst på området. Det begrænser også direktivets indvirkninger på af lønstigningerne. For det tredje findes der empiriske beviser på tilfælde, hvor vikarer faktisk tjener mere end sammenlignelige arbejdstagere, f.eks. fordi de besidder nogle meget efterspurgte kompetencer. I sådanne tilfælde kan der ikke ventes lønstigninger som følge af direktivet.

Når der tages højde for disse betragtninger, er det vanskeligt at forestille sig, at direktivforslaget medfører nogen som helst lønstigninger i bred forstand. Eventuelle stigninger vil under alle omstændigheder være begrænset til særlige tilfælde.

Selv i de tilfælde, hvor direktivet faktisk medfører visse stigninger i arbejdsudgifterne, vil disse blive begrænset af potentielle produktivetsforbedringer. Visse bestemmelser i direktivet vil også kunne få en positiv indvirkning på de vikariansattes produktivitet. For eksempel vil vikariansættelse blive mere attraktivt for arbejdstagere med højere uddannelser, og det vil blive muligt at få vikarens profil til i højere grad at stemme overens med brugervirksomhedernes særlige behov. Direktivet fremmer også de vikariansattes adgang til deltagelse i uddannelsesaktiviteter. Ikke-forskelsbehandling og andre foranstaltninger, der har til hensigt at forbedre vikarers integration i brugervirksomhederne, som f.eks. underrettelse af arbejdstagerrepræsentanter om anvendelsen af vikararbejdskraft eller adgang til sociale tiltag, vil få en positiv indvirkning på deres motivation og hjælpe til at undgå eventuelle konflikter med det fastansatte personale. Alle disse foranstaltninger vil indvirke positivt på produktiviteten og således begrænse effekterne af en eventuel lønstigning.

Endelig vil en lønstignings reelle indvirkning på beskæftigelsesniveauet også afhænge af, hvorledes lønniveauet påvirkes af efterspørgslen efter vikarer. Da der ikke eksisterer konkrete data om dette emne, er det vigtigt at bemærke, at hovedårsagen til brugervirksomhedernes anvendelse af vikararbejdskraft ifølge CIETT's undersøgelse, er at de ønsker at overkomme problemer med fraværende medarbejdere og perioder med øgede arbejdsbyrder, hvorimod ønsket om lavere omkostninger kun er drivkraften i 1% af alle tilfælde. På samme måde gælder, at selv om direktivet i visse situationer skulle resultere i lønstigninger, forekommer det

temmelig usandsynligt, at dette skulle medføre en væsentlig nedgang i aktiviteten i vikarsektoren og få negative følger for beskæftigelsen.

Opsummerende kan det fastslås, at direktivet har visse konsekvenser - både lønmæssige og ikke-lønmæssige - som vil få betydning for vikarsektorens potentiale som jobskaber. En række aspekter forklarer, hvorfor en eventuel indvirkning på lønomkostningerne vil være meget begrænset af omfang og udbredelse og vil blive modvirket af visse andre faktorer. På samme tid bidrager direktivet - gennem oprettelsen af tilstrækkelige lovgivningsmæssige rammer for en videreudvikling af vikarsektoren - til den fulde udnyttelse af sektorens potentiale for jobskabelse. I den forbindelse er det værd at bemærke, at bestemmelser, som svarer til eller er identiske med de i direktivet foreslåede - herunder i særdeleshed princippet om ikke-forskelsbehandling, for så vidt angår væsentlige arbejdsforhold - allerede eksisterer i visse lande, og at vikarsektoren i disse lande er blandt de mest blomstrende.

- **Indvirkninger på investeringerne og oprettelsen af nye virksomheder**

Direktivforslaget har ingen direkte indvirkning på investeringerne og oprettelsen af nye virksomheder. Som påvist i ovenstående afsnit udgør det imidlertid grundlaget for en større udbredelse for vikararbejdskraft i hele Europa og kan på denne måde føre til investeringer.

Vikararbejdskraft er vigtig for de nystartede virksomheder, som har et betydeligt behov for højt kvalificeret personale, men som ikke altid er i stand til at ansætte dem på permanent basis. I det omfang de foreslåede bestemmelser gør vikaransættelse mere attraktivt, vil disse nystartede virksomheder have lettere ved at finde arbejdstagere, som kan honorere deres særlige krav.

- **Indvirkning på virksomhedernes konkurrenceevne**

For så vidt angår en evaluering af direktivforslagets konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne, kan der henvises til de mange argumenter, som allerede har været fremsat i forbindelse med indvirkningerne på beskæftigelsen. I den følgende analyse behandles således de væsentlige konsekvenser for vikarbureauerne og brugervirksomhederne separat.

Vikarbureauerne

Set ud fra vikarbureauernes synspunkt vedrører de vigtigste potentielle omkostninger som følge af direktivet de mulige lønstigninger, som er forbundet med princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere fra brugervirksomheden. De konkrete virkninger af sådanne eventuelle omkostninger vil dog blive begrænset af en række faktorer. Først og fremmest gælder princippet om ikke-forskelsbehandling i forbindelse med lønforhold kun, såfremt der ikke eksisterer en kollektiv overenskomst på området. For det andet vil kun nogle bureauer i visse lande blive berørt, dels fordi princippet om ikke-forskelsbehandling allerede gælder i de øvrige lande, dels fordi vikaransatte i realiteten allerede har lignende eller endda bedre aflønningsforhold. For det tredje vil der være fravigelsesmuligheder i de tilfælde, hvor vikaren er ansat på tidsbegrænset eller tidsubegrænset kontrakt. For det fjerde vil der fortsat kunne eksistere visse lønmæssige forskelle, såfremt disse f.eks. bunder i forskellige kvalifikationer, erfaringer eller karriereløb. Endelig vil bureauerne i visse tilfælde være i stand til at sende regningen for eventuelle

lønstigninger videre til brugervirksomhederne, eftersom disse først og fremmest anvender vikarer af fleksibilitetshensyn. Generelt må de ekstraomkostninger, som direktivet medfører for vikarbureauerne i Europa, antages at være ret begrænsede.

Behovet for at fastsætte det relevante lønniveau for lignende arbejdstagere i brugervirksomhederne kan pådrage vikarbureauerne en ekstra administrativ byrde. I mange tilfælde vil disse oplysninger imidlertid være tilgængelige enten i form af kollektive overenskomster, som kan fungere som sammenligningsgrundlag, eller gennem selve brugervirksomheden, som under alle omstændigheder kan være nødt til at indsamle dem for at træffe afgørelser om sådanne særlige missioner.

Forbud mod praksis, der forhindrer vikarer i at opnå fast beskæftigelse, vil kunne indebære visse omkostninger for vikarbureauerne i form af tabte indtægter eller større personaleudskiftning. Sådanne praksis er imidlertid ikke særligt udbredt i Europa, og de omkostninger, som de eventuelt medfører, må antages at være relativt små. UK's regering har f.eks. udformet bestemmelser, som forbyder opkrævning af gebyrer ved overgang fra vikaransættelse til fastansættelse, og en i undersøgelse udarbejdet af *Department of Trade and Industry* er de deraf følgende omkostninger for vikarbureauerne anslået til at udgøre 0,04-0,08% af sektorens samlede omsætning.

Samtidig giver direktivet visse fordele for vikarbureauerne, som direkte - eller i det mindste indirekte - kan hjælpe dem af med mange af de problemer, som de oplever i dag. Som det er påvist ovenfor og i CIETT's undersøgelse, bremses en større udbredelse for vikararbejdsstyrke af det negative omdømme, som stadig forbindes med denne ansættelsesform. I andre lande består hovedudfordringen for sektoren i at udvide aktiviteterne til andre områder og tilbyde kunderne "skræddersyede" tjenesteydelser, som er mere differentierede og specialiserede. Det kræver til gengæld, at de råder over højt kvalificerede, motiverede og fleksible arbejdstagere, som besidder en lang række forskellige kompetencer.

I de to tilfælde kan direktivforslaget føre til betydelige fordele for vikarsektoren. Ved at indføre princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikarer og andre arbejdstagere i brugervirksomhederne, er der taget et stort skridt i retning af en forbedring af den sociale accept af vikararbejdsstyrke. Samtidig vil forslaget gøre vikaransættelse mere attraktivt for flere grupper af arbejdstagere og gøre det muligt for vikarbureauerne at udvide deres rekrutteringsgrundlag.

Og måske vigtigst af alt vil grundlaget for mange af de eksisterende forbehold over for vikararbejde i realiteten forsvinde, fordi der i forslaget opstilles en række mindstekrav til vikarers arbejdsforhold. Det betyder, at det i mange tilfælde vil være lettere at ophæve de restriktioner, som ofte stadig fungerer som hindringer for bureauernes aktiviteter. Ifølge direktivet skal disse forbehold regelmæssigt vurderes, hvilket yderligere vil medvirke til, at de afskaffes.

Brugervirksomhederne

Den væsentligste motivation for brugervirksomhedernes anvendelse af vikarer er deres stigende behov for fleksibilitet i forbindelse med håndtering af ændringer i efterspørgslen eller fravær blandt fastansatte medarbejdere. De må derfor have en stor interesse i gennem vikarbureauerne at kunne rekruttere velkvalificerede,

motiverede og tilpasningsdygtige arbejdstagere, som let og hurtigt kan integreres i virksomhedens struktur.

Direktivforslaget medfører i den forbindelse visse fordele for brugervirksomhederne. I det omfang forslaget gør vikaransættelse mere attraktivt, vil brugervirksomhederne have meget lettere ved at finde arbejdstagere, som kan honorere deres særlige krav. Desuden rummer flere af forslagets bestemmelser mulighed for at forbedre vikarernes produktivitet og sikre dem en bedre integration i brugervirksomhederne. Det drejer sig især om princippet om ikke-forskelsbehandling, informering af arbejdstagerrepræsentanter om anvendelsen af vikararbejdskraft eller adgang til sociale tiltag. Disse aspekter vil også betyde færre potentielle gnidninger og konflikter med det fastansatte personale og bidrage til at undgå eventuelle omkostninger i den forbindelse. Den kendsgerning, at vikarerne ikke bliver behandlet mindre favorabelt end de fastansatte, som de dagligt skal arbejde sammen med, betyder, at en væsentlig kilde til spændinger og konflikter fjernes.

Afskaffelsen af praksis, som forhindrer vikarer i at opnå fast ansættelse, vil give brugervirksomhederne endnu flere fordele, idet de ikke længere skal betale gebyr og vil få lettere ved at rekruttere vikarer.

Der kan opstå visse omkostninger for brugervirksomhederne, især i det omfang vikarvirksomhederne kan sende regningen for lønstigninger videre til dem i form af højere gebyrer. Imidlertid udgør omkostninger til vikaransatte kun en brøkdel af de fleste brugervirksomheders samlede lønomkostninger. Derfor er det ikke sandsynligt, at sådanne omkostningsstigninger vil påvirke brugervirksomhederne i væsentlig grad. I alle andre ovennævnte tilfælde, hvor direktivet ikke medfører lønstigninger, vil brugervirksomhederne heller ikke opleve nogen ændringer af deres situation. Som allerede nævnt gælder det især de tilfælde, hvor der findes kollektive overenskomster.

Tilbud om adgang til brugervirksomhedens sociale tiltag er en vigtig faktor for den fulde integration af midlertidigt ansatte i virksomheden. I de fleste tilfælde vil det kun indebære små eller slet ingen ekstraomkostninger. De fleste sociale tiltag (som f.eks. kantine, vuggestue, transport) vil normalt være forbundet med faste udgifter. Ekstraomkostninger i forbindelse med at give flere arbejdstagere adgang til disse goder vil i realiteten være små eller nærmest ikke-eksisterende. Til gengæld vil det utvivlsomt have en positiv indvirkning på arbejdstagernes motivation, idet de vil få et større tilhørsforhold til virksomheden, gavne deres forhold til de andre arbejdstagere og forbedre deres samlede produktivitet.

Kravet om, at vikarer skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden vil efter al sandsynlighed ikke påføre virksomheden ekstraomkostninger, men kan indebære visse fordele for dem. I værste fald vil denne oplysningspligt medføre nogle administrationsudgifter i forbindelse med indførelsen af en mekanisme, som sikrer, at vikarerne systematisk og regelmæssigt informeres om ledige stillinger. Dette gør det ikke blot muligt at forbedre vikarernes integration, motivation og produktivitet, men indebærer også, at virksomhederne vil være i stand til at anvende vikararbejdskraft mere systematisk som middel til at rekruttere faste medarbejdere, hvilket kan medvirke til at begrænse de omkostninger, der sædvanligvis opstår i forbindelse med jobannoncering, evaluering og rekruttering af ansøgere.

Bestemmelsen om, at brugervirksomhederne skal underrette arbejdstagerrepræsentanterne om anvendelsen af vikararbejdskraft, indebærer ingen eller kun begrænsede omkostninger. Den betyder imidlertid, at virksomheden kan reagere på medarbejdernes forbehold eller indvendinger, således at sådanne reaktioner kan mildnes, hvilket kan bidrage til at undgå konflikter og gnidninger.

For så vidt angår uddannelse, tager direktivet sigte mod forbedring af den sociale dialog med henblik på at styrke vikarers adgang til uddannelsesmæssige tiltag. Direktivet har i den forbindelse ingen direkte følger for omkostningsniveauet.

5. Indeholder forslaget foranstaltninger, som tager hensyn til SMV'ers særlige situation (alternative eller begrænsede krav, osv.)?

Det foreslåede direktiv finder anvendelse på alle virksomheder. Med hensyn til vikarbureauerne skal det understreges, at sektoren i praksis er meget koncentreret, og at de fem største vikarbureauer har en markedsandel på over 80%. Der er ingen tilgængelige tal om brugervirksomhedernes størrelse.

For små og mellemstore bureauers vedkommende vil ophævelsen af de eksisterende restriktioner mod vikarbureauernes aktiviteter give dem et bedre udgangspunkt for at konkurrere med de større bureauer takket være øgede muligheder for at koncentrere sig om visse nicher. Den fleksibilitet, som direktivet sikrer, for så vidt angår vikarer med tidsbegrænset og tidsubegrænset ansættelse, åbner mulighed for fleksible organisationsformer såvel på sektor- som på virksomhedsniveau og vil sandsynligvis kunne hjælpe små og mellemstore bureauer til at undgå administrative og finansielle byrder. Bestemmelsen om, at princippet om ikke-forskelsbehandling ikke finder anvendelse på missioner af mindre end én måneds varighed - i det mindste i en bestemt periode og i de lande, hvor dette princip endnu ikke er indført - har især til formål at give små og mellemstore bureauer mere tid til at tilpasse sig til disse forandringer.

For små og mellemstore brugervirksomheder gælder helt specifikt en række tidligere nævnte fordele, som f.eks. tilgængeligheden af velkvalificerede arbejdstagere med stor faglig erfaring, hvilket fremover gør det muligt for dem at tilfredsstille deres fleksibilitetsbehov ved at anvende vikararbejdskraft.

KONSULTATION

6. Liste over organisationer, som er blevet konsulteret om forslaget, og en kortfattet redegørelse for deres væsentligste synspunkter.

Direktivet er baseret på forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau. I 1995 begyndte Kommissionen at konsultere parterne vedrørende "fleksibel arbejdstid og arbejdstagernes sikkerhed", som omfattede deltidsbeskæftigede arbejdstagere og arbejdstagere med et tidsbegrænset eller vikaransættelsesforhold. Arbejdsmarkedets parter har allerede indgået rammeaftaler om deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse, som er gennemført ved hjælp af Rådets direktiver. Lignende forhandlinger om vikararbejdskraft brød sammen i maj 2001.

På trods af det, var arbejdsmarkedets parter kommet meget tæt på en konsensus. For eksempel var der en grundlæggende aftale om ikke-forskelsbehandling mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere hos brugervirksomhederne gældende

for personer med tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Derimod kunne der ikke nås til enighed om en aftale for vikarer med tidsbegrænsede kontrakter.

Dette forslag er i vid udstrækning baseret på den konsensus, der blev opnået mellem arbejdsmarkedets parter under forhandlingerne. Forslaget indeholder et fleksibilitetslement, som vil gøre det muligt at fravige princippet om ikke-forskelsbehandling i de tilfælde, hvor vikaransatte fortsat modtager vederlag mellem to missioner. Det foreslåede direktiv udgør således en fællesskabs-rammelovgivning, som er baseret på arbejdsmarkedsparternes forhandlinger, og som skaber et kompromis mellem parternes divergerende holdninger til spørgsmålet om vikarer med tidsbegrænsede kontrakter.