

VIKARBUREAUANSATTE VIKARER

GIMK 2016

AF KLARA HOFFRITZ

AGENDA



SIDE: 2
9. FEBRUAR 2016
HK PRÆSENTATION

DET GRUNDLÆGGENDE PRINCIP

OVERENSKOMST

LIGEBEHANDLINGSPRINCIPPET

SUCCESSIVE UDSENDELSER

LEDIGE STILLINGER

KOLLEKTIVE FACILITETER

TR I BRUGERVIRKSOMHEDEN

VIKARUNDERSØGELSEN 2015

DET GRUNDLÆGGENDE PRINCIP

- / Vikarloven (1. juli 2013)

- / Ligebehandlingsprincippet for bureauer UDEN overenskomst
(ligebehandling for så vidt angår arbejdstid, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og løn) – det kræver at der er en kollektiv aftale i brugervirksomheden.

- / Fravigelse af ligebehandlingsprincippet for bureauer MED kollektiv overenskomst
(repræsentative parter, landsdækkende og rimelige vilkår)

BUREAU MED OVERENSKOMST

/ Så skal man i princippet blot overholde egen overenskomst

FORBUD MOD SUCCESSIVE UDSENDELSER

- / § 3, stk.4, (bestemmelsen finder ikke anvendelse hvis bureauet har overenskomst)
- / "Et vikarbureau må ikke anvende successive udsendelse af en vikar uden saglig begrundelse herfor".
- / Forarbejderne: *"En saglig grund kan være at vikaren ikke er blevet færdig med det arbejde som vikaren er udsendt for at udføre på brugervirksomheden, eller at en direkte ansat på brugervirksomheden, som vikaren midlertidigt erstatter, er fraværende i længere tid end først antaget."*

FORBUD MOD SUCCESSIVE UDSENDELSER

/ Hvad så når vikarbureauet har tiltrådt en overenskomst?

Opmanden bemærker hertil, at det som anført foran under 6.1. ikke i sig selv er i strid med IO successivt at udsende en vikar tidsbegrænset. Det gælder, hvad enten udsendelse sker til forskellige eller samme brugervirksomhed.

Successiv tidsbegrænset udsendelse til samme virksomhed må imidlertid ikke få karakter af en omgåelse af IO.

På denne baggrund – og i overensstemmelse med arbejdsretlig praksis, hvorefter gentagne tidsbegrænsede ansættelser kan være i strid med overenskomstbestemmelser om opsigelsesvarsel – er det opmandens forståelse af Vikar-Protokollatet, at en vikarbureauvikars successive udsendelser til samme brugervirksomhed ikke må have til formål at omgå beskyttelsen af en vikar efter Vikar-Protokollatet, hvorved selve ansættelsesforholdet er omfattet af Industriens Overenskomst,

- / § 5
- / *”Brugervirksomheden skal sikre at vikarer informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, så de har samme mulighed for at opnå fast beskæftigelse som andre lønmodtagere i den pågældende virksomhed”*
- / Forarbejder: *”... og uanset hvilken type ledig stilling der er tale om”.*
- / Forarbejder: *”Vikarerne kan informeres ved et generelt opslag et passende sted på brugervirksomheden,”*

- / § 6
- / *”Medmindre forskelsbehandling kan begrundes sagligt, skal vikarer have adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter og goder, herunder kantine-, børnepasning-, og transportfaciliteter, på samme vilkår som lønmodtagere der er ansat direkte på den pågældende virksomhed.”*
- / Forarbejder: *”Ud over de i bestemmelsen nævntevil f.eks. Massageordninger, frugtordninger, adgang til motionsrum, eller lignende kunne nævnes som eksempler på faciliteter eller goder som vikaren skal have adgang til....”*
- / Forarbejder: *”objektive grunde til forskelsbehandling vil eksempelvis kunne bestå i at det vil være uforholdsmæssigt udgiftskrævende eller forbundet med betydelige praktiske vanskeligheder at give en vikar adgang til faciliteten eller godet”.*
- / Kommissionens rapport: *”... the cost of collective facilities, could never be considered as objective reasons justifying a difference in treatments”.*

/ Vagthunde

/ Vikarlovens § 7 - I virksomheder med mindst 35 ansatte skal brugervirksomhedens TR orienteres om virksomhedens brug af vikarer

/ Overtrædelse straffes med bøde

- / **Blandt de overenskomstdækkede (i bureau) vikarer svares:**
- / 76% oplever at ansættelsen løbende forlænge til arbejde i samme brugervirksomhed
- / 13% modtager ikke pension
- / 34% modtager ikke fritvalg
- / 53% får ikke feriefridage
- / 8% får ikke betaling for søgnehelligdage selvom de var ansat i en periode med søgnehelligdage
- / 16% har ikke adgang til de samme kollektive faciliteter som de direkte ansatte

/ **Blandt de IKKE-overenskomstdækkede vikarer svares:**

- / 24% ved ikke at de har krav på ligebehandling
- / 51% ved ikke at de har krav på søgnehelligdagsbetaling, hvis de direkte ansatte har krav på det.
- / 48% ved ikke at de har krav på at få oplyst de gældende vilkår for ansatte i brugervirksomheden
- / 39% kendte ikke til forbuddet mod successive udsendelse
- / 58% oplevede at deres kontrakt løbende blev forlænget
- / 24% oplevede at arbejdstiden løbende blev ændret
- / 56% vidste ikke at de havde ret til adgang til de kollektive faciliteter
- / 59% vidste ikke at de havde ret til at blive oplyst om ledige stillinger



TAK
FOR I DAG