

## MINNISBLAÐ - GRÆNPAPPÍRINN UM VINNURÉTT -

### **Markmið Grænpappírsins**

#### **1. Sveigjanleiki og öryggi - Flexicurity**

Framkvæmdastjórn ESB sendi frá sér Grænpappírinn um vinnurétt þann 22. nóvember síðastliðinn. Markmiðið með honum er að koma af stað opinni umræðu innan ESB hvernig vinnuréttur, hvort sem um er að ræða í hverju ríki fyrir sig eða á Evrópuvísu, geti styrkt Lissabon-markmiðin svonefndu um aukinn hagvöxt í aðildarríkjunum og þar með fleiri og betri störf. Í pappírnum óskar framkvæmdastjórn ESB eftir því að aðildarríkin, ásamt aðilum vinnumarkaðarins, móti sameiginlegar meginreglur um *Flexicurity* – *sveigjanleika og öryggi á vinnumarkaði*. Viðfangsefnið snýst með öðrum orðum um það hvort og þá hvernig vinnuréttur geti gegnt því hlutverki að stuðla að hvort tveggja í senn; sveigjanleika og öryggi á vinnumarkaðnum, óháð ráðningarformi.

Auknar tækniframfarir, samkeppni á alþjóðavísu, breyttar kröfur neytenda o.fl. hafa samkvæmt Grænpappírnum kallað á aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði. Kröfur um rýmri reglur og meiri sveigjanleika hafa leitt til þess að til hafa orðið ný ráðningarsambönd og ólík hinum venjubundnu sem við þekkjum best. Sem dæmi má nefna hlutastörf, tímabundnar ráðningar, ráðningar eftir árstíðum, starfsmannaleigur eða svonefnda „útsenda starfsmenn“.<sup>1</sup> Þá er sífellt erfiðara að festa hönd á hver hinn eiginlegi vinnuveitandi er, t.d. þegar um undirverktaka er að ræða, starfsmannaleigur eða útsenda starfsmenn.

Grænpappírnum er ekki ætlað að vera fyrirmynd að nýju lagalegu umhverfi þar sem lögð eru drög að að nýjum vinnurétti. Ætlunin með honum er fyrst og fremst að stuðla að skoðanaskiptum og upplýsingastreymi á milli aðildarríkjanna um hvaða reglur gilda í einstökum ríkjum og hvernig þær hafa reynst. Um leið er markmiðið að svara ákveðnum spurningum um það hvernig best sé hægt að bregðast við hinni hröðu alþjóðavæðingu í hagkerfinu.

---

<sup>1</sup> Þetta hugtak er notað um starfsmenn sem inna störf sín af hendi í tiltekinn tíma á yferráðasvæði annars aðildarríkis en þess sem þeir starfa venjulega í.

## 2. Flutningur / breytingar á vinnumarkaði - Transformation Security

Þá er spurt hvort hægt sé að auðvelda breytingar eða flutning og hreyfanleika starfsmanna á vinnumarkaði (*Transformation Security*) með því að koma á réttindum fyrir starfsmenn, óháð ráðningarformi.

Með „*Transformation Security*“ vísast til starfsmanna eða einstaklinga sem fara á milli

- náms og vinnu
- heimilis og vinnu
- mismunandi starfa
- atvinnuleysis og atvinnu
- mismunandi ráðningarsambanda
- o.fl.

### Ný hugtök - Insiders og outsiders

Í þessu sambandi hafa hugtökin „insiders“ og „outsiders“ verið búin til. *Insiders* eru þeir sem eru með ótímabundinn ráðningarsamning á meðan *outsiders* eru þeir sem eru atvinnulausir og úr tengslum við vinnumarkaðinn, eða eru ekki með beint ráðningarsamband. Félagsleg réttindi *outsiders* eru því lítil og ótrygg.

### Hvert verður framhaldið á næstu mánuðum?

Í Grænappírnum eru lagðar fram nokkrar spurningar fyrir þá sem málið varða og kallað er eftir opinberri umræðu á næstu mánuðum, eða til 31. mars 2007. Með því er m.a. leitast við að afla svara við ákveðnum spurningum (14 talsins). Evrópusamband verkalýðsfélaga, ETUC, sem BSRB á aðild að hefur enn ekki tekið afstöðu til pappírins og á eftir að fá athugasemdir frá aðildarfélögum sínum. Í framhaldi af því mun ETUC móta stefnu sína í þessum efnum.

Reykjavík, 15. desember 2006  
Erna Guðmundsdóttir, hdl.