

# Frumvarp til laga

## um starfsmenn í hlutastörfum.

(Lagt fyrir Alþingi á 130. löggjafarþingi 2003–2004.)

### 1. gr.

#### *Markmið.*

Markmið laga þessara er koma í veg fyrir að starfsmenn í hlutastörfum sæti mismunun og stuðla að auknum gæðum slíkra starfa. Einnig að greiða fyrir því að starfsmenn eigi vól á hlutastörfum og sveigjanlegri tilhögun vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa bæði atvinnurekanda og starfsmanna.

### 2. gr.

#### *Gildissvið.*

Lög þessi taka til starfsmanna sem ekki eru með kjarasamningum tryggð þau lágmarksréttindi sem svara til efnisákvæða tilskipunar 97/81/EB, um rammisamning um hlutastörf.

Lögin hafa ekki áhrif á efni kjarasamninga sem gerðir eru til að innleiða efni tilskipunarinnar að því tilskyldu að í þeim felist ekki lakari réttur en felst í tilskipuninni, sbr. 1. mgr.

Ákvæði laga þessara taka ekki til starfsmanna ríkis og sveitarfélaga, sem á grundvelli hlutlægra ástæðna fá greitt tímavinnukaup, enda byggist sú undanþága á kjarasamningi, ákvörðun stjórnvalds eða venju í slíkum tilvikum. Aðilum vinnumarkaðarins ber að endurskoða reglulega hvort þær hlutlægu ástæður sem lagðar eru til grundvallar undantekningunum séu enn í gildi.

Ákvæði laganna taka ekki til þeirra sem stunda störf á grundvelli grunnnáms og námsamninga eða ráðningarsambands sem er liður í þjálfunar-, aðlögunar- eða endurmenntunar-áætlun sem nýtur stuðnings opinberra aðila.

### 3. gr.

#### *Skýring hugtaka.*

Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- Starfsmaður telst í hlutastarfi* ef venjulegur vinnutími hans á viku eða að meðaltali miðað við heilt ár er styttri en sambærilegs starfsmanns í fullu starfi.
- Sambærilegur starfsmaður*, sbr. a-lið, er starfsmaður sem gegnir fullu starfi hjá sama fyrirtæki eða stofnun og starfsmaður í hlutastarfi og vinnur sama eða sambærilegt starf að teknu tilliti til annarra áhrifaþátta, svo sem kunnáttu og hæfni. Þegar ekki er sambærilegur starfsmaður í fullu starfi hjá sama fyrirtæki eða stofnun skal samanburður gerður með vísan til viðeigandi kjarasamnings en þar sem slíkur samningur er ekki fyrir hendi með vísan til gildandi laga, annarra kjarasamninga eða venju.

## 4. gr.

*Réttindi og skyldur.*

Starfsmenn í hlutastörfum skulu ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir eru ekki í fullu starfi, nema slíkt sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Atvinnurekendur skulu svo sem kostur er leitast við að:

- a. taka tillit til óska starfsmanns um að flytjast úr fullu starfi í hlutastarf eða úr hlutastarfi í fullt starf,
- b. taka tillit til óska starfsmannsins um að auka eða minnka starfshlutfall sitt, skapist svigrúm til þess,
- c. auðvelda aðgang að hlutastörfum á öllum sviðum fyrirtækisins eða stofnunarinnar, þar á meðal að sérhæfðum störfum og stjórnunarstörfum,
- d. veita tímanlega upplýsingar um störf sem losna á vinnustaðnum, þar með talin hlutastörf, til að auðvelda flutning úr hlutastarfi í fullt starf og öfugt,
- e. greiða fyrir aðgangi hlutavinnufólks að starfsmenntun og starfsþjálfun, m.a. í því skyni að það geti aukið hæfni sína og til að stuðla að starfsframa og hreyfanleika í starfi, og
- f. veita trúnaðarmönnum starfsmanna upplýsingar um hlutastörf á vinnustað.

Það telst ekki eitt og sér gild ástæða uppsagnar að starfsmaður neiti að fara úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt. Uppsögn telst þó ekki andstæð lögum þessum ef hún er í samræmi við lög, kjarasamninga eða venju og stafar af öðrum ástæðum, svo sem rekstrarþörfum viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar.

## 5. gr.

*Réttur til skaðabóta.*

Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum laga þessara varðar það skaðabótum.

## 6. gr.

*Innleiðing á tilskipun.*

Lög þessi eru sett til innleiðingar á tilskipun ráðsins 97/81/EB, um rammisamninginn um hlutastörf sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) hafa gert, sem vísað er til í 31. lið í XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 104/1998.

## 7. gr.

*Gildistaka.*

Lög þessi öðlast þegar gildi.

*Athugasemdir við lagafrumvarp þetta.*

Frumvarp þetta er lagt fram til innleiðingar á tilskipun ráðsins 97/81/EB, frá 15. desember 1997, um rammisamninginn um hlutastörf sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) hafa gert. Sameiginlega EES-nefndin samþykkti að fella tilskipun þessa undir samninginn um Evrópska efnahagssvæðið, sbr. ákvörðun nefndarinnar nr. 104/1998.

Í inngangsorðum rammisamningsins kemur fram að hann sé framlag til skipulags atvinnu- mála í Evrópu. Þar eru settar fram almennar meginreglur og lágmarkskröfur er varða hluta- störf. Í samningnum komi fram vilji aðila vinnumarkaðarins til að setja almennan ramma í því skyni að uppræta mismunun gagnvart launþegum í hlutastörfum og til að auka möguleika á hlutastörfum á forsendum sem eru viðunandi bæði fyrir vinnuveitendur og launþega. Með samningnum sé einnig viðurkennt að aðstæður í aðildarríkjunum séu misjafnar. Tilgangur rammisamningsins er einnig að stuðla að sveigjanlegri skipulagningu vinnutíma. Megin- sjónarmiðið er að hlutavinnufólk sæti ekki lakari meðhöndlun en þeir sem eru í fullu starfi nema mismunun verði réttlætt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Aðildarríkjunum er heimilt skv. 2. gr. tilskipunarinnar að fela samtökum aðila vinnu- markaðarins að semja um efni rammisamningsins í stað þess að kveða á um efni hans með lögum eða stjórnisýslufyrirmælum. Félagsmálaráðuneytið fór þess á leit við samtök vinnu- markaðarins með bréfi, dags. 19. mars 2000, að þau tækju samninga sína til endurskoðunar með tilliti til efnis rammisamningsins um hlutastörf. Lögð var áhersla á að kannað væri hvort gildandi samningar geymdu ákvæði sem mismunuðu þeim sem stunda hlutastörf. Markmiðið væri að afnema slík ákvæði í samræmi við tilskipun 97/81/EB.

Alþýðusamband Íslands (ASÍ) og Samtök atvinnulífsins (SA) hófu viðræður sín á milli um það að hrinda í framkvæmd efni tilskipunarinnar um hlutastörf. Samningaviðræðunum lauk með undirritun kjarasamnings 13. nóvember 2002.

Með bréfi félagsmálaráðuneytisins, dags. 21. nóvember 2002, vakti ráðuneytið athygli á því að til þess að tilskipunin um hlutastörf teldist innleidd á fullnægjandi hátt hér á landi þyrftu einnig að koma til samningar um efni hennar sem tækju til starfsmanna ríkis og sveitarfélaga.

Félagsmálaráðherra barst greinargerð frá fjármálaráðuneytinu, dags. 5. júní 2003. Í henni er gerð grein fyrir viðræðum fulltrúa fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga við fulltrúa Bandalags háskólanna (BHM), Kennarasambands Íslands (KÍ), Bandalags starfsmanna ríkis og bæja (BSRB) og ASÍ um innleiðingu á efni framangreindrar gerðar með kjarasamningum. Í greinargerðinni kemur meðal annars fram að á fundi 9. desember 2002 hafi verið til umfjöllunar drög að heildarsamningi á milli ASÍ, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitar- félaga hins vegar. Byggðust þau á áður nefndum samningi ASÍ og SA. Ekki tókst samkomu- lag milli aðila um þessi drög. Samningaviðræður milli þessara aðila hafa ekki leitt til niður- stöðu.

Samkvæmt áður nefndri greinargerð fjármálaráðuneytisins strönduðu viðræður einkum á gildissviði væntanlegs samnings, þ.e. hvaða hlutastörf samkvæmt tilskipuninni skyldu undan- þegin, sbr. heimild í 2. tölul. 2. gr. rammisamningsins. Í henni er bent á að með tilskipun 97/81/EB, um hlutastörf, sé fest í sessi regla um jafna meðhöndlun þeirra sem ráðnir eru í hlutastörf og þeirra sem eru í fullu starfi. Vakin er athygli á því að í inngangsorðum ramma- samningsins segir að með samningnum sé viðurkennt að aðstæður í aðildarríkjunum séu misjafnar og að hlutastörf séu sérstakur þáttur á sumum sviðum tiltekinnar starfsemi og enn fremur séu í samningnum settar fram almennar meginreglur og lágmarksreglur er varða hlutastörf. Í greinargerðinni er tekið fram að samningsaðilar hafi ekki deilt um framangreind sjónarmið.

Í greinargerð fjármálaráðuneytisins er lögð áhersla á að heimildin í 2. tölul. í 2. ákvæði rammisamningsins um undanþágur frá gildissviði samningsins leiði til þess að samnings- aðilum sé mögulegt að taka mið af hefðum í löggjöf og kjarasamningum í hverju landi fyrir

sig, m.a. með því að undanskilja þá launþega sem eru „lausráðnir í hlutastörf“ (e. on casual basis), enda byggist slíkt á hlutlægum og málefnalegum ástæðum. Löng hefð sé fyrir því í kjarasamningum opinberra starfsmanna að greina á milli þeirra sem ráðnir eru í tímavinnu og annarra sem fá mánaðarlaun. Eitt meginéinkenni slíks ráðningarfyrirkomulags er að hinir fyrrnefndu eru yfirleitt ekki taldir í föstu ráðningarsambandi og skyldur þeirra því ekki sambærilegar því sem gerist almennt hjá mánaðarkaupsfólki. Þá er bent á að tímakaup í dagvinnu sé almennt hlutfallslega herra en hjá þeim sem ráðnir eru á mánaðarlaun. Í kjarasamningum opinberra starfsmanna séu taldar upp þær hlutlægu ástæður sem heimila ráðningu tímakaupsmanna. Sambærileg ákvæði finnast einnig í kjarasamningum Launaneftdar sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar annars vegar og aðildarfélaga ASÍ hins vegar, en þó sjaldnast í kjarasamningum fjármálaráðherra f.h. ríkisjóðs og aðildarfélaga ASÍ.

Einnig kemur fram í áður nefndri greinargerð að af hálfu fulltrúa fjármálaráðherra, Launaneftdar sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar hafi verið lagt til á fundi aðila 31. mars 2003 að byggt yrði á því að tímakaupsfólk væri undanskilið gildissviði samningsins enda gert ráð fyrir slíku ráðningarfyrirkomulagi á grundvelli hlutlægra ástæðna í viðkomandi kjarasamningi. Jafnframt hafi verið lagt til að samningsaðilar endurmætu heimildir kjarasamninga til greiðslu tímakaups til þess að ganga úr skugga um að hlutlægar ástæður byggju þar að baki. Með þessu fyrirkomulagi yrði tryggt að ekki væri farið gegn gildandi kjarasamningum aðila og að ráðrúm gæfist til að endurmeta og skýra nánar eftir atvikum þær hlutlægu ástæður sem heimiluðu ráðningu tímakaupsfólks. Í greinargerð fjármálaráðuneytisins kemur fram að fulltrúar opinberra vinnuveitenda hafa haldið því fram í samningaviðræðunum að unnt sé að undanskilja þá launþega sem eru tímakaupsráðnir með málefnalegum rökum. Heimild sé til þess er í tilskipuninni sjálfri, sbr. 2. tölul. í 2. ákvæði rammasamningsins, og heimildin hafi verið nýtt í öðrum Evrópulöndum, til dæmis í Danmörku. Undanþágan sé því ekki andstæð Evrópurétti eða íslenskum réttarreglum og hafi ekki áhrif á markmið tilskipunarinnar sjálfar. Tilskipunin felur ekki í sér bein réttaráhrif varðandi niðurfellingu tímakaupsráðningarforms. Markmið tilskipunarinnar sé að ekki eigi að mismuna launþegum í hlutastarfi og launþegum sem er í fullu starfi og stuðla eigi að þróun hlutastarfa, þannig að tekið sé tillit til þarfa vinnuveitenda og launþega. Þessi túlkun endurspeglar í kjarasamningum starfsmanna ríkis og sveitarfélaga í Danmörku, en þar eru lausráðnir starfsmenn eða tímakaupsráðnir undanskildir gildissviði tilskipunarinnar.

Félagsmálaráðuneytinu barst bréf, dags. 28. maí 2003, frá ASÍ þar sem kynnt eru sjónarmið BSRB, BHM og KÍ, varðandi framangreind atriði sem voru þess valdandi að ekki tókst með kjarasamningi að láta réttindi sem felast í tilskipun ESB um hlutastörf ná til starfsmanna í þjónustu ríkisins og sveitarfélaganna. Í bréfinu kemur fram að fulltrúar ríkis og sveitarfélaga hafi lagt til að allt launafólk hjá hinu opinbera sem ráðið er í svokallaða tímavinnu verði undanþegið ákvæðum kjarasamningsins. Þetta hafi ASÍ ekki getað fallist á. Ástæðan sé sú að samkvæmt nokkrum kjarasamningum er heimilt að ráða félagsmenn aðildarfélaga ASÍ í störf hjá hinu opinbera í tímavinnu. Dæmi um þetta er ráðning til að leysa afmörkuð verkefni eða ef starfshlutfall er þriðjungur eða minna. Starfsmenn sem þannig eru ráðnir fá réttarstöðu sem hlutavinnufólk samkvæmt gildandi kjarasamningum, ýmist í tímabundinni ráðningu eða ótímabundinni. Í bréfinu leggur ASÍ áherslu á að undanþágur af þessum toga, a.m.k. að því er varðar hinn almenna vinnumarkað, séu ekki heimilar samkvæmt ákvæðum tilskipunarinnar um hlutastörf. Það fæli í sér skerðingu réttinda samkvæmt gildandi kjarasamningum sem gengur gegn markmiði tilskipunarinnar. Í bréfinu er upplýst að SA hafi farið þess á leit að svipuð undanþága kæmi inn í kjarasamning ASÍ og SA um innleiðingu tilskip-

unarinna á almennum vinnumarkaði. Þessir aðilar undirrituðu kjarasamning án slíkrar undanþágu.

Af framangreindu má ljóst vera að ólíkur skilningur aðila á orðalagi í 2. tölul. í 2. ákvæði í evrópska rammamarkaðinum hefur valdið mestu um það hversu samningaviðræður hafa reynst torveldar. Í nefndu ákvæði er aðildarríkjum EES heimilað að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins og í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur, og/eða aðilum vinnumarkaðarins á viðeigandi vettvangi og í samræmi við venjur í samskiptum aðila vinnumarkaðarins í hverju ríki, að undanskilja af hlutlægum orsökum, að öllu leyti eða að hluta til, frá skilmálum samningsins, launafólk sem er lausráðið í hlutastörfum. Slíkar undantekningar skal endurskoða reglulega til að ganga úr skugga um að hlutlægu orsakirnar sem liggja þeim til grundvallar séu enn í gildi. Í 2. gr. frumvarpsins er lögð til lausn á þessu ágreiningsefni sem vænst er að aðilar geti búið við og sé í samræmi við ákvæði í þegar gerðum kjarasamningum.

Þess skal getið að frá ASÍ kom rökstutt álit þess efnis að 2. gr. 2. tölul. rammamarkaðsins um hlutastörf heimili ekki að undanskilja allt fólk sem vinni á grundvelli kjarasamninga sem „tímavinnustarfsmenn“. Í 2. gr. 2. tölul. rammamarkaðsins segi að aðilar geti af hlutlægum ástæðum undanskilið „part-time workers who work on a casual basis“. Í samningaviðræðunum á Evrópuvettvangi hafi á sínum tíma ekki tekist að ná fram skilgreiningu á því við hvað væri átt með „casual“ en þó ljóst að „casual“ verði einungis notað um stutta, bráðabirgða/tímabundna (e. temporary) samninga sem ekki séu endurnýjaðir. Tímavinnufólk geti ekki talist vinna „on casual basis“ jafnvel þó starfshlutfall þeirra sé lágt. Að mati ASÍ heimili 2. gr. 2. tölul. rammamarkaðsins því ekki þá almennu og víðtæku undanþágu frá rammamarkaðinum og tilskipuninni að undanskilja frá vernd hennar alla sem vinni á grundvelli kjarasamninga sem „tímavinnustarfsmenn“. Að mati ASÍ geti undanþáguheimildin einungis átt við um þann hóp launafólks sem stofni yfir ákveðið tímabil til skammtíma ráðningarsambands við fleiri en einn atvinnurekanda, auk þess sem það ræður sig í mjög lágt starfshlutfall. Í slíkum tilvikum sé síður ástæða til að leggja sérstakar skyldur á atvinnurekendur en þegar um sé að ræða hlutavinnustarfsmenn sem vinni „reglulega“ hjá sama atvinnurekanda, þó að reiknað starfshlutfall geti verið hvort tveggja lágt og breytilegt milli tímabila.

Alþýðusamband Íslands bendir á að 4. gr. rammamarkaðsins geymi nokkrar heimildir til takmörkunar á gildissviði varðandi jafna meðferð. Í fyrsta lagi í 1. tölul. 4. gr. þar sem segi að „mismuna“ megi hlutavinnustarfsmönnum í starfskjörum ef það er réttlætt með hlutlægum ástæðum en hins vegar heimili 1. tölul. 4. gr. ekki að undanskilja alla sem vinni á grundvelli kjarasamninga sem „tímavinnustarfsmenn“. Í öðru lagi heimili 4. tölul. 4. gr. að skilyrða aðgang að tilteknum starfskjörum eftir lengd þjónustu, vinnutíma eða tekjumörkum. Þetta ákvæði feli ekki í sér heimild til beinnar mismununar en heimili öllu fremur aðra meðferð en ella þó svo að í því geti falist tímabundin mismunun þar til sérstök skilyrði séu uppfyllt. Allar slíkar undanþágur beri hins vegar að endurskoða reglulega eins og segi í 4. tölul. 4. gr. enda er meginreglan sú að ekki skuli mismuna. Því heimili 4. tölul. 4. gr. rammamarkaðsins ekki heldur að undanskildir séu allir sem vinni á grundvelli kjarasamninga sem „tímavinnustarfsmenn“.

ASÍ vakti einnig athygli á að efnislegan rökstuðning skorti fyrir notkun undanþáguheimildarinnar. Ljóst væri að sambærilegir starfsmenn væru bornir saman og því væri tímavinnustarfsmaður í fullu starfi borinn saman við tímavinnustarfsmann í hlutastarfi. Undanþágan eins og hún væri sett fram í frumvarpinu heimilaði hins vegar mismunun milli þeirra en það væri í andstöðu við meginreglu rammamarkaðsins og tilskipunarinnar.

Að lokum vakti ASÍ athygli á að undanþáguheimild 2. tölul. 2. gr. rammisamningsins heimili einungis að undanskilja „starfsmenn í hlutavinnu“ sem vinni af og til eins og skýrt komi fram í ákvæðinu, þ.e. „part-time workers...“. Frumvarpið geri hins vegar ráð fyrir því að tímavinnustarfsmenn í fullu starfi njóti til dæmis ekki réttinda skv. 4. gr., t.d. hvað varðar minna starfshlutfall.

Íslenskum stjórnvöldum hefur borist rökstutt álit Eftirlitsstofnunar EFTA, dags. 7. febrúar 2003, vegna innleiðingar á tilskipun 97/81/EB um hlutastörf. Í álit Eftirlitsstofnunarinnar er vakin á því athygli að Íslandi hafi borið að hrinda efni tilskipunarinnar í framkvæmd í síðasta lagi 20. janúar 2000. Í álitinu er vísað til bréfs félagsmálaráðuneytisins, 27. mars 2000, þar sem fram kemur að ákveðið hafi verið í samráði við aðila vinnumarkaðarins að innleiða efni tilskipunarinnar með kjarasamningum og því sé nauðsynlegt að nýta heimild um lengri frest til að hrinda efni hennar í framkvæmd. Lokafrestur til innleiðingar hafi því verið 20. janúar 2001. Á fundum samráðsnefndar félagsmálaráðuneytisins og helstu samtaka á vinnumarkaði um reglur á sviði félagsmála á EES-svæðinu hefur verið reglulega fjallað um framvindu þessa máls. Lengi vel horfði vænlega um að samningar tækjust á milli aðila um að láta efni tilskipunarinnar ná til starfsmanna hins opinbera. Eftirlitsstofnun EFTA hefur verið haldið upplýstri um gang mála og kann það að einhverju leyti að skýra þá þolinmæði sem hún hefur sýnt íslenskum stjórnvöldum í þessu máli. Það hins vegar ljóst að verði efni tilskipunarinnar ekki innleitt án frekari tafa mun Eftirlitsstofnunin stefna stjórnvöldum fyrir EFTA-dómstólinn fyrir brot á samningnum um Evrópska efnahagssvæðið.

*Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.*

Um 1. gr.

Í greininni kemur fram hvert markmið frumvarpsins er. Efnislega er um að ræða hliðstæðu við 1. ákvæði í rammisamningi Evrópusambands verkalýðsfélaga (ETUC), Samtaka evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtaka fyrirtækja með opinbera eignaraðild (CEEP) um hlutastörf. Í rammisamningnum segir að markmið hans sé að skapa grundvöll til að uppræta mismunun gagnvart launamönnum í hlutastarfi og gera hlutastarf að fýsilegum kosti.

Um 2. gr.

Við afmörkun á gildissviði frumvarpsins hefur verið litið til innleiðingar Dana á tilskipun 97/81/EB þar sem ákvæði dönsku laganna taka fyrst og fremst til þeirra launþega sem ekki hafa verið tryggð í kjarasamningum þau lágmarksréttindi sem tilskipunin ákveður. Þótt lög nr. 55/1980 geri ráð fyrir því að í kjarasamningum sé kveðið á um lágmarkskjör á vinnumarkaði þykir rétt að taka fram að njóti launþegi ekki réttinda samkvæmt tilskipuninni eins og hún var innleidd með kjarasamningi SA og ASÍ þá skuli ákvæði frumvarpsins gilda. Tilvísun 2. mgr. á við um samning SA og ASÍ eins og hann er á hverjum tíma og er þannig gert ráð fyrir því að samningurinn geti tekið breytingum enda fullnægi hann ákvæðum tilskipunarinnar.

Í 3. mgr. er gert ráð fyrir því að heimilt sé að undanskilja ákvæðum frumvarpsins þá starfsmenn ríkis og sveitarfélaga sem fá greitt tímavinnukaup eins og það er oftast nefnt í kjarasamningum þeirra. Slíkar undanþágur hafa tekið til skólafólks við störf í skólafríum, lífeyrisþega sem vinna hluta úr starfi, starfsmanna sem ráðnir eru til skamms tíma á sérstökum, árvissum álagstímum stofnana ríkis eða sveitarfélaga, þó eigi lengur en tvo mánuði, starfsmanna sem ráðnir hafa verið til að vinna að sérhæfðum afmörkuðum verkefnum og starfs-

manna sem starfa óreglubundið um lengri eða skemmri tíma, þó aðeins í algjörum undantekningartilvikum. Með þessu fyrirkomulagi er stefnt að því að samningsaðilar á opinberum vinnumarkaði hafi í samræmi við þær hefðir sem þar hafa ríkt möguleika til þess að gera hlutastarf að ákjósanlegum kosti. Í samræmi við efni tilskipunarinnar er gert ráð fyrir því að samningsaðilar endurskoði slíkar undantekningar reglulega til að ganga úr skugga um að þær hlutlægu ástæður sem liggja þeim til grundvallar séu enn í gildi.

#### Um 3. gr.

Í greininni eru skýringar á hugtökunum starfsmaður í hlutastarfi og sambærilegur starfsmaður. Skýringarnar eru byggðar á 3. gr. tilskipunar 97/81/EB.

Skilgreiningarnar eru í samræmi við þær skilgreiningar sem rammasamningurinn kveður á um. Starfsmaður í hlutastarfi er starfsmaður sem í viku hverri, eða að meðaltali á ráðningartímabili sem er allt að eitt ár, vinnur færri vinnustundir en sambærilegur starfsmaður í fullu starfi.

Sambærilegur starfsmaður er starfsmaður í fullu starfi hjá sama fyrirtæki eða stofnun og starfsmaður í hlutastarfi sem hefur sams konar ráðningarsamning eða ráðningarskilmála og vinnur sambærilegt, sams konar eða áþekkt starf, að teknu tilhlýðilegu tilliti til annarra atvika, svo sem menntunar og færni. Ef enginn sambærilegur starfsmaður er í fullu starfi hjá sama fyrirtæki eða stofnun skal samanburðurinn gerður með því að vísa til viðeigandi kjarasamnings eða, ef ekki er um gildandi kjarasamning að ræða, í samræmi við innlend lög, kjarasamninga eða venjur. Er litið svo á að hugtakið ráðningarsamningur sé svo vítt að ekki er talin ástæða til að skilja milli tilvika þar sem er ráðningarsamningur og tilvika þar sem er ráðningarsamband. Ráðningarsamningar samkvæmt íslenskum rétti eru jafngildir hvort heldur sem þeir eru skriflegir eða munnlegir.

Þegar ekki eru sambærilegir starfsmenn í fullu starfi innan þess fyrirtækis þar sem starfsmaðurinn í hlutastarfi starfar skal samanburður gerður með vísan til hlutaðeigandi kjarasamnings. Í þeim tilvikum þar sem slíkur samningur er ekki til skal samanburðurinn gerður með vísan til gildandi laga, annarra kjarasamninga eða venju. Gera má þó ráð fyrir að í flestum tilvikum sé að finna gildandi kjarasamning sem unnt er að vísa til, sbr. 1. gr. laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, nr. 55/1980.

#### Um 4. gr.

Greinin hefur að geyma ákvæði um réttindi og skyldur. Með greininni er lagt til að lögfestar séu meginreglur tilskipunar 97/81/EB sem tryggja starfsmönnum í hlutastörfum sambærileg kjör og meðferð og hliðstæðum starfsmönnum í óskertu starfshlutfalli.

Önnur málsgreinin felur í sér vernd gegn uppsögn af þeirri ástæðu einni að starfsmaður neiti að fara úr fullu starfi í hlutastarf og öfugt. Þó telst uppsögn ekki andstæð lögunum ef starfslok eru af öðrum ástæðum og þau varða rekstraraðstæður viðkomandi fyrirtækis og ef þau byggjast á ákvæðum í lögum, kjarasamningum eða venju. Rétt er að áréttta að rökstuddar aðrar ástæður fyrir starfslokum sem varða rekstraraðstæður eru ekki í andstöðu við lög.

#### Um 5. gr.

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf getur átt rétt á skaðabótum úr hendi atvinnurekanda virði sá síðarnefndi ekki ákvæði samkvæmt frumvarpi þessu ef það verður að lögum. Er gert ráð fyrir að slíkum málum sé vísað til almennra dómstóla og er það í höndum þeirra að meta hvort ekki hafi verið farið að lögum.

## Um 6. gr.

Samkvæmt 4. efnisgrein 2. gr. tilskipunar ráðsins 97/81/EB um rammasamninginn um hlutastörf sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) hafa gert, skulu aðildarríkin er þau innleiða efni rammasamningsins inn í innlendan rétt hafa tilvísun í tilskipunina þegar lög, stjórnslufyrirmælin eða kjarasamningurinn eru birt opinberlega. Er lagt til að umrædd tilvísun verði eins og fram kemur í ákvæðinu.

## Um 7. gr.

Ákvæði þetta þarfnast ekki skýringar.

## Fylgiskjal I.

### Tilskipun ráðsins 97/81/EB frá 15. desember 1997 um rammaþingun um hlutastörf sem UNICE, CEEP og ETUC stóðu að.

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR,

með hliðsjón af samningnum um félagsmálastefnuna, sem fylgir bókun nr. 14 um félagsmálastefnuna, sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 2. mgr. 4. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Með vísan til bókunarinnar um félagsmálastefnuna, sem fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, hafa aðildarríkin, að hinu Sameinaða konungsríki Stóra-Bretlands og Norður-Írlands undanskildu, (hér á eftir nefnd „aðildarríkin“), sem vilja halda áfram á þeirri braut sem var mörkuð með félagsmálasáttmálanum frá 1989, gert með sér samning um félagsmálastefnuna.
- 2) Aðilar vinnumarkaðarins geta, með skírskotun til 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, sameiginlega óskað eftir að samningar sem eru gerðir á vettvangi bandalagsins komi til framkvæmda með ákvörðun ráðsins að tillögu framkvæmdastjórnarinnar.
- 3) Í 7. lið stofnskrár bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega er meðal annars kveðið á um að „stofnun hins innri markaðar skuli leiða til bættra lífskjara og vinnuskilyrða í Evrópubandalaginu. Þessu markmiði skuli náð með því að samræma þessi skilyrði innbyrðis jafnóðum og umbótunum er haldið áfram, einkum að því er varðar ( . . . ) annars konar ráðningu en ótímabundna ráðningu, til dæmis tímabundna ráðningu, hlutastörf, afleysingarstörf og árstíðabundin störf.
- 4) Ráðið hefur hvorki tekið ákvörðun um tillögu að tilskipun um tiltekin ráðningarkjör með tilliti til röskunar á samkeppni <sup>(1)</sup>, eins og henni var breytt <sup>(2)</sup>, né um tillögu að tilskipun um tiltekin ráðningarkjör með tilliti til vinnuskilyrða <sup>(3)</sup>.
- 5) Í ályktunum leiðtogaráðsins sem kom saman í Essen var lögð á það áhersla að gerðar yrðu ráðstafanir til að efla atvinnu og stuðla að jöfnum tækifærum karla og kvenna og hvatt til þess að gerðar yrðu ráðstafanir til að vöxtur geti stuðlað að fleiri atvinnutækifærum, einkum með

sveigjanlegri vinnutilhögum, þannig að bæði sé tekið tillit til óska starfsmanna og til samkeppnisskilyrða.

- 6) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við 2. mgr. 3. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, haft samráð við aðila vinnumarkaðarins um hvert skuli stefnt með aðgerðum bandalagsins með tilliti til sveigjanlegs vinnutíma og atvinnuöryggis.
- 7) Að höfðu slíku samráði aðhyllist framkvæmdastjórnin þá skoðun að æskilegt sé að gripa til bandalagsaðgerðar og hefur í framhaldi af því haft frekara samráð við aðila vinnumarkaðarins um inntak fyrirhugaðrar tillögu í samræmi við 3. mgr. 3. gr. umrædds samnings.
- 8) Hin almennu þverfaglegu samtök, þ.e. samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE), Evrópusamtök fyrirtækja með opinbera eignaraðild (CEEP) og Evrópusamtök verkalýðsfélaga (ETUC) hafa með sameiginlegu bréfi sínu til framkvæmdastjórnarinnar, dagsettu 19. júní 1996, óskað eftir því að málsmeðferðin, sem kveðið er á um í 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, verði hafin. Þeir fóru fram á það við framkvæmdastjórnina, í sameiginlegu bréfi sem er dagsett 12. mars 1997, að þeir fengju þriggja mánaða frest til viðbótar og varð framkvæmdastjórnin við þeirri beiðni.
- 9) Áðurnefnd þverfagleg samtök gerðu með sér rammaþingun um hlutastörf 6. júní 1997. Þau hafa lagt fyrir framkvæmdastjórnina sameiginlega beiðni sína um að þessi rammaþingun komi til framkvæmda með ákvörðun sem ráðið tekur að fenginni tillögu framkvæmdastjórnarinnar í samræmi við 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna.
- 10) Ráðið hefur í ályktun sinni frá 6. desember 1994, um framtíðarhorfur félagsmálastefnu Evrópusambandsins: Framlag til efnahagslegrar og félagslegrar samleitni í sambandinu <sup>(4)</sup>, farið þess á leit við aðila vinnumarkaðarins að þeir nýti sér þau tækifæri sem þeir hafa til að gera samninga þar eð þeir standa að jafnaði nær félagslegum veruleika og átta sig betur á félagslegum vandamálum.
- 11) Undirritunaraðilarnir óskuðu eftir að gera rammaþingun um hlutastörf þar sem settar eru fram meginreglur og lágmarkskröfur um hlutastörf. Þeir hafa látið í ljós vilja sinn til að setja almennan ramma í því skyni að

<sup>(1)</sup> Stjtið. EB C 224, 8. 9. 1990, bls. 6.

<sup>(2)</sup> Stjtið. EB C 305, 5. 12. 1990, bls. 8.

<sup>(3)</sup> Stjtið. EB C 224, 8. 9. 1990, bls. 4.

<sup>(4)</sup> Stjtið. EB C 368, 23. 12. 1994, bls. 6.

uppræta mismunun gagnvart launþegum í hlutastarfi og til að auka möguleikana á hlutastörfum á forsendum sem bæði vinnuveitendur og launþegar geta sætt sig við.

- 12) Aðilar vinnumarkaðarins vildu einkum gefa gaum að hlutastörfum, en hafa einnig gefið til kynna að þeir muni ihuga hvort þörf er á svipuðum samningi vegna annars konar sveigjanleika í starfi.
- 13) Í niðurstöðum leiðtogaáðsins, sem kom saman í Amsterdam, kemur fram að leiðtogar ríkja og ríkisstjórna í Evrópusambandinu fagna þeim samningi sem aðilar vinnumarkaðarins hafa gert um hlutastörf.
- 14) Rétti gjörningurinn til framkvæmdar þessum ramma-samningi er tilskipun í skilningi 189. gr. sáttmálans. Hún er bindandi fyrir aðildarríkin hvað varðar þau markmið sem eiga að nást, en lætur þeim útfærslu þeirra eftir.
- 15) Ljóst er, í samræmi við dreifræðisregluna og hlutfalls-regluna sem mælt er fyrir um í 3. gr. b í sáttmálanum, að aðildarríkin geta ekki náð markmiðum þessarar tilskipunar með viðhlitandi hætti og því nást þau betur á vettvangi bandalagsins. Þessi tilskipun gengur ekki lengra en nauðsynlegt er til að ná þessum markmiðum.
- 16) Með tilliti til þeirra hugtaka sem eru notuð í ramma-samningnum, en eru ekki skilgreind sérstaklega, er aðildarríkjum frjálst að skilgreina slík hugtök í samræmi við landslög og venjur, eins og gert er í öðrum tilskipunum um félagsmálastefnuna þar sem notuð eru svipuð hugtök, að því tilskildu að skilgreiningarnar samrýmist efnisákvæðum ramma-samningsins.
- 17) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við orðsendingu sína frá 14. desember 1993 um framkvæmd bókunarinnar (nr. 14) um félagsmálastefnuna og orðsendingu sína frá 18. september 1996 um framvindu félagsmálaumræðunnar á vettvangi bandalagsins, samið drög að tillögum að tilskipun þar sem tekið er tillit til stöðu undirritunaraðilanna og lögmætis ákvæða ramma-samningsins.
- 18) Framkvæmdastjórnin hefur samið drög að tillögu að tilskipun, í samræmi við 2. mgr. 2. gr. samningsins um félagsmálastefnuna, þar sem kveðið er á um að í tilskipunum um atvinnu- og félagsmál „skuli forðast að setja efnahagsleg eða lagaleg höft eða höft á sviði

stjórnsýslu sem gætu hamlað vexti lítilla og meðalstórra fyrirtækja og komið í veg fyrir stofnun þeirra.“

- 19) Framkvæmdastjórnin hefur, í samræmi við orðsendingu sína frá 14. desember 1993 um framkvæmd bókunarinnar (nr. 14) um félagsmálastefnuna, gert Evrópuþinginu viðvart með því að senda því tillögu að tilskipun sem inniheldur ramma-samninginn.
- 20) Framkvæmdastjórnin hefur jafnframt gert efnahags- og félagsmálanefndinni viðvart.
- 21) Í ákvæði 6.1 í ramma-samningnum er kveðið á um að aðildarríkjum og/eða aðilum vinnumarkaðarins sé heimilt að halda hagstæðari ákvæðum eða lögleiða þau.
- 22) Í ákvæði 6.2 í ramma-samningnum er kveðið á um að með framkvæmd þessarar tilskipunar megi ekki réttlæta afturför miðað við ríkjandi ástand í hverju aðildarríki.
- 23) Í stofnskrá bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega er viðurkennt mikilvægi þess að barist sé gegn hvers kyns mismunum, einkum þeirri sem byggist á kynferði, litarhætti, kynþætti, skoðunum eða trúarbrögðum.
- 24) Í 2. mgr. greinar F í sáttmálanum um Evrópusambandið segir: „Sambandið skal virða grundvallarréttindi sem tryggð eru með Evrópusáttmála um verndun mannréttinda og mannfrelsis, svo og þau er leiðir af sameiginlegum stjórnarskrárhefðum aðildarríkjanna sem væru þau reglur í lögum bandalagsins“.
- 25) Aðildarríkin geta falið aðilum vinnumarkaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að koma þessari tilskipun í framkvæmd, að því tilskildu að aðildarríkin geri allar nauðsynlegar ráðstafanir svo að þau geti ætíð tryggt framkvæmd þeirra ákvæða sem eru sett með þessari tilskipun.
- 26) Framkvæmd ramma-samningsins stuðlar að því að markmiðum 1. gr. samningsins um félagsmálastefnuna verði náð.

#### SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

*1. gr.*

Markmiðið með þessari tilskipun er framkvæmd ramma-samningsins um hlutastörf sem var gerður 6. júní 1997 milli almennu þverfaglegu samtakanna (UNICE, CEEP og ETUC) og fylgir hann með sem viðauki.

*2. gr.*

1. Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 20. janúar 2000 eða sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins hafi í síðasta lagi þann dag tekið upp þessi ákvæði með samningi, enda ber aðildarríkjunum að gera nauðsynlegar ráðstafanir svo að þau geti ætíð tryggt framkvæmd ákvæða þessarar tilskipunar. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

Aðildarríkin geta fengið allt að því eins árs viðbótarfrest ef þörf krefur vegna sérstakra örðugleika eða vegna framkvæmdar með gerð kjarasamninga.

Þau skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um slíkar aðstæður án tafar.

Þegar aðildarríkin samþykkja ráðstafanirnar sem um getur í fyrstu undirgrein skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær verða birtar opinberlega. Aðildarríkin setja reglur um slíka tilvísun.

2. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem þau hafa samþykkt eða verða samþykkt um málefni sem tilskipun þessi nær til.

*3. gr.*

Tilskipun þessi öðlast gildi á þeim degi sem hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*.

*4. gr.*

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 15. desember 1997.

*Fyrir hönd ráðsins,*

J.-C. JUNCKER

*forseti.*

## SAMTÖK EVRÓPSKRA ÆN- OG ATVINNUREKENDA

## EVROPUSAMBAND VERKALÝÐSFÉLAGA

## EVROPUSAMTÖK FYRIRTÆKJA MEÐ OPINBERRI EIGNARAÐILD

## RAMMASAMNINGUR UM HLUTASTÖRF

**Inngangsorð**

Meðfylgjandi rammamningur er framlag til heildarskipulags atvinnamála í Evrópu. Hlutastörf hafa haft veruleg áhrif á atvinnumál undanfarin ár. Af þeim sökum hafa aðilar að þessum samningi einkum gefið gaum að slíkum störfum. Aðilarnir munu meta hvort þörf er á svipuðum samningi vegna annars konar sveigjanleika í starfi.

Með samningi þessum er viðurkennt að aðstæður í aðildarríkjunum eru misjafnar og að hlutastörf eru ákveðinn þáttur á vissum sviðum innan tiltekkinnar starfsemi og enn fremur eru í samningi þessum settar fram almennar meginreglur og lágmarkskröfur er varða hlutastörf. Í samningnum kemur fram vilji aðila vinnumarkaðarins til að setja almennan ramma í því skyni að uppræta mismunun gagnvart launþegum í hlutastarfi og til að auka möguleikana á hlutastörfum á forsendum sem eru viðunandi bæði fyrir vinnuveitendur og launþega.

Samningur þessi varðar ráðningarkjör launþega í hlutastarfi og jafnframt er viðurkennt að aðildarríkin taka ákvarðanir um málefni er varða félagslegt öryggi sem er tryggt með lögum. Með skirskotun til jafnræðisreglunnar hafa aðilar að samningi þessum veitt athygli yfirlýsingunni um atvinnumál sem gefin var á fundi leiðtogaáráðsins í Dyflinni í desember árið 1996, þar sem meðal annars er lögð áhersla á nauðsyn þess að gera almannatryggingakerfi hagstæðari með tilliti til atvinnamála með því að „byggja upp kerfi félagslegrar verndar sem hægt er að aðlaga nýju starfsfyrirkomulagi og veitir þeim sem vinna slík störf viðhlitandi vernd.“ Aðilar að samningi þessum telja að þessari yfirlýsingu eigi að hrinda í framkvæmd.

ETUC, UNICE og CEEP fara fram á það við framkvæmdastjórnina að hún leggi þennan rammamning fyrir ráðið, svo að það geti með ákvörðun gert þessi ákvæði bindandi í þeim aðildarríkjum sem eru aðilar að samningnum um félagsmálastefnuna, sem fylgir bókun (nr. 14) um félagsmálastefnuna, sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins.

Aðilar að þessum samningi fara þess á leit við framkvæmdastjórnina að í tillögu sinni um framkvæmd þessa samnings fari hún fram á að aðildarríkin samþykki lög og stjórnsýslufyrirmæli, sem nauðsynleg eru til að fara að ákvörðun ráðsins, innan tveggja ára frá því að hún er samþykkt eða sjái til þess <sup>(1)</sup> að aðilar vinnumarkaðarins geri nauðsynlegar ráðstafanir í forni samnings eigi síðar en við lok þessa tímabils. Aðildarríkin geta, ef þörf krefur vegna sérstakra örðugleika eða framkvæmdar með kjarasamningi, fengið allt að því eins árs viðbótarfrest til að fara að þessu ákvæði.

Með fyrirvara um hlutverk innlendra dómstóla og Evrópudómstólsins fara aðilar að þessum samningi fram á það að framkvæmdastjórnin vísi á fyrsta stigi öllum málum er varða túlkun þessa samnings á evrópskum vettvangi til þeirra til umsagnar.

**Almennar forsendur**

1. Með hliðsjón af samningnum um félagsmálastefnuna, sem fylgir bókun (nr. 14) um félagsmálastefnuna, sem aftur fylgir stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 4. mgr. 3. gr. og 2. mgr. 4. gr.,  
*og að teknu tilliti til eftirfarandi:*
2. Í 2. mgr. 4. gr. samningsins um félagsmálastefnuna er kveðið á um að samningar, sem eru gerðir á vettvangi bandalagsins, geti komið til framkvæmda með ákvörðun ráðsins að tillögu framkvæmdastjórnarinnar, enda fari undirritunaraðilarnir sameiginlega fram á það.
3. Í öðru umsagnarskjali sínu um sveigjanlegan vinnutíma og öryggi launþega lýsti framkvæmdastjórnin því yfir að hún hygðist leggja fram tillögu um lögformlega bindandi ráðstöfun í bandalaginu.

<sup>(1)</sup> Í skilningi 4. mgr. 2. gr. samningsins um félagsmálastefnu stofnsáttmála Evrópubandalagsins.

4. Í ályktunum leiðtogaáráðsins sem kom saman í Essen var lögð áhersla á nauðsyn þess að gera ráðstafanir til að efla atvinnu og stuðla að jöfnum tækifærum karla og kvenna og hvatt til þess að gerðar yrðu ráðstafanir sem miða að því að vöxtur stuðli að fleiri atvinnutækifærum, einkum með sveigjanlegri vinnutilhögun, þannig að bæði sé tekið tillit til óska launþega og til samkeppnisskilyrða.
5. Aðilar að samningi þessum leggja áherslu á ráðstafanir er veita körlum og konum greiðari aðgang að hlutastörfum í því skyni að undirbúa starfslok, samræma atvinnu og heimilislíf og nýta möguleika til menntunar í því augnamiði að auka faghæfni og stuðla að starfsframa til hagsbóta fyrir vinnuveitendur jafnt sem launþega og með þeim hætti að jafnframt sé stuðlað að vexti fyrirtækja.
6. Samningur þessi lætur aðildarríkjunum og aðilum vinnumarkaðarins það eftir að koma á fyrirkomulagi um beitingu þessara meginreglna, lágmarkskrafnna og ákvæða svo að taka megj tillit til aðstæðna í hverju aðildarríki.
7. Í samningi þessum er tekið mið af því að nauðsynlegt er að endurbæta ákvæði félagsmálastefnunnar, efla samkeppnishæfni atvinnulífs í bandalaginu og forðast efnahagsleg eða lagaleg höft eða höft á sviði stjórnsýslu sem gætu hamlað vexti líttilla og meðalstórra fyrirtækja og komið í veg fyrir stofnun þeirra.
8. Aðilar vinnumarkaðarins eru best til þess fallnir að finna lausnir sem taka bæði mið af þörfum vinnuveitenda og launþega og skal því fela þeim sérstakt hlutverk við framkvæmd og beitingu þessa samnings.

HAFA UNDIRRITUNARADILARNIR KOMIÐ SÉR SAMAN UM EFTIRFARANDI:

*1. ákvæði: Markmið*

Markmiðið með þessum rammasamningi er:

- a) að skapa grundvöll til að uppræta mismunun gagnvart launþegum í hlutastarfi og stuðla að auknum gæðum hlutastarfa;
- b) að greiða fyrir þróun hlutastarfa að frjálsu vali launþega og sveigjanlegri tilhögun vinnutíma, þannig að bæði sé tekið tillit til þarfa vinnuveitenda og launþega.

*2. ákvæði: Gildissvið*

1. Samningur þessi gildir um alla launþega í hlutastarfi sem hafa ráðningarsamning eða ef ráðningarskilmálar þeirra falla undir skilgreiningu laga eða kjarasamninga eða venjur í hverju aðildarríki um sig.
2. Aðildarríkjunum er heimilt, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur, og/eða aðilum vinnumarkaðarins á viðeigandi vettvangi og í samræmi við venjur í samskiptum aðila vinnumarkaðarins í hverju ríki, að undanskilja, af hlutlægum orsökum, að öllu leyti eða að hluta til frá skilmálum þessa samnings þá launþega sem eru lausráðnir í hlutastörf. Slíkar undantekningar ber að endurskoða reglulega til að ganga úr skugga um að hlutlægu orsakirnar sem liggja þeim til grundvallar séu enn í gildi.

*3. ákvæði: Skilgreiningar*

Í þessum samningi er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. „Launþegi í hlutastarfi“ er starfsmaður sem á vikugrunni, eða að meðaltali á ráðningartímabili sem er allt að því eitt ár, vinnur færri vinnustundir en sambærilegur launþegi í fullu starfi.
2. „Sambærilegur launþegi í fullu starfi“ er launþegi í fullu starfi hjá sama fyrirtæki sem hefur samskonar ráðningarsamning eða ráðningarskilmála, vinnur sambærilegt, samskonar eða áþekkt starf, að teknu tilhlýðilegu tilliti til annarra atriða, svo sem starfsaldurs, menntunar og færni.  
Ef enginn sambærilegur launþegi er í fullu starfi hjá sama fyrirtæki skal samanburðurinn gerður með því að vísa til viðeigandi kjarasamnings eða, ef ekki er um gildandi kjarasamning að ræða, í samræmi við innlend lög, kjarasamninga eða venjur.

*4. ákvæði: Jafnræðisreglan*

1. Að því er varðar starfskilyrði skulu launþegar í hlutastarfi ekki búa við lakari kjör en launþegar í sambærilegu fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir eru í hlutastarfi, nema mismunandi kjör séu réttlæt看leg af hlutlægum orsökum.
2. Meginreglan um hlutfallstíma *pro rata temporis* skal gilda eftir því sem við á.

3. Aðildarríkin og/eða aðilar vinnumarkaðarins skulu skilgreina fyrirkomulagið á beitingu þessa ákvæðis með hlidsjón af Evrópurétti, landslögum, kjarasamningum og venjum.
4. Ef slíkt er réttlætlegt af hlutlægum orsökum er aðildarríkjunum, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur og/eða aðilum vinnumarkaðarins, eftir atvikum, heimilt að miða tiltekin starfsskilyrði við starfsaldur, vinnutíma og launakjör. Víðmiðanir vegna sérstakra starfsskilyrða launþega í hlutastarfi ætti að endurskoða reglulega með tilliti til jafnræðisreglunnar, sbr. ákvæði 4.1.

**5. ákvæði: Möguleikar á hlutastörfum**

1. Með skirskotun til 1. liðar þessa samnings og til reglunnar um jafnræði launþega í hlutastarfi og launþega í fullu starfi:
  - a) ættu aðildarríkin, að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins í samræmi við landslög eða venjur, að skilgreina og endurskoða lagalegar hindranir eða hindranir á sviði stjórnsýslu sem kunna að takmarka möguleikana á hlutastörfum og útrýma slíkum hindrunum, ef við á.
  - b) ættu aðilar vinnumarkaðarins, eftir því sem þeir eru bærir til og samkvæmt þeirri málsmeðferð sem gerð er grein fyrir í kjarasamningum, að skilgreina og endurskoða hindranir sem kunna að takmarka möguleikana á hlutastörfum og útrýma slíkum hindrunum, ef við á.
2. Neiti launþegi að fara úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt telst það ekki eitt og sér gild ástæða til uppsagnar, með fyrirvara um starfslok í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venjur af öðrum ástæðum sem ráðast af rekstrarástæðum viðkomandi fyrirtækis.
3. Vinnuveitendur ættu eftir föngum að gefa gaum að:
  - a) óskum launþega um flutning úr fullu starfi í hlutastarf sem er í boði hjá fyrirtækinu;
  - b) óskum launþega um flutning úr hlutastarfi í fullt starf eða umsókn um lengri vinnutíma, skapist svigrúm til þess;
  - c) því að veita upplýsingar í tæka tíð um störf og hlutastörf sem losna í fyrirtækinu í því skyni að auðvelda flutning úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt.
  - d) ráðstöfunum til að auðvelda aðgang að hlutastörfum á öllum stigum fyrirtækisins, að meðtöldum sérhæfðum störfum og stjórnunarstörfum, og ef við á, að auðvelda launþegum í hlutastarfi að afla sér starfsmenntunar í því skyni að stuðla að starfsframa og hreyfanleika í starfi;
  - e) því að veita fulltrúum starfsmanna upplýsingar í tæka tíð um hlutastörf í fyrirtækinu.

**6. ákvæði: Framkvæmdarákvæði**

1. Aðildarríkjunum og/eða aðilum vinnumarkaðarins er heimilt að halda ákvæðum eða taka upp ákvæði sem eru hagstæðari en ákvæði þessa samnings.
2. Framkvæmd ákvæða þessa samnings skal ekki teljast lögmæt ástæða til að draga úr almennri vernd sem launþegar njóta á því sviði sem þessi samningur tekur til. Þetta hefur ekki áhrif á rétt aðildarríkjanna og/eða aðila vinnumarkaðarins til að móta annars konar laga-, stjórnsýslu- eða samningsákvæði, með tilliti til breyttra aðstæðna, og hefur ekki áhrif á beitingu liðar 5.1, svo framarlega sem farið er að jafnræðisreglunni, sbr. lið 4.1.
3. Samningur þessi hefur ekki áhrif á rétt aðila vinnumarkaðarins til að gera samninga á viðeigandi vettvangi, einnig evrópskum, sem miðast við ákvæði samnings þessa og/eða eru til viðbótar við þau, með þeim hætti að tekið sé mið af sérþörfum hlutaðeigandi aðila vinnumarkaðarins.
4. Þessi samningur skal vera með fyrirvara um sérákvæði bandalagsins, einkum ákvæði bandalagsins um að karlar og konur njóti jafnræðis og fái sömu tækifæri.
5. Komið skal í veg fyrir deilumál og ágreining sem rís af beitingu samnings þessa og um þau fjallað í samræmi við landslög, kjarasamninga og venjur.
6. Undirritunaraðilarnir skulu endurskoða samning þennan fimm árum eftir dagsetningu ákvörðunar ráðsins, fari einn aðila samningsins fram á það.

**Fylgiskjal II.**

*Fjármálaráðuneyti,  
fjárlagaskrifstofa:*

**Umsögn um frumvarp til laga um starfsmenn í hlutastörfum.**

Frumvarp þetta er lagt fram til innleiðingar á tilskipun ráðsins 97/81/EB, frá 15. desember 1997, um rammisamninginn um hlutastörf sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (*ETUC*), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (*UNICE*) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (*CEEP*) hafa gert. Sameiginlega EES-nefndin samþykkti að fella tilskipun þessa undir samninginn um Evrópska efnahagssvæðið, sbr. ákvörðun nr. 104/1998. Tilgangur rammisamningsins er m.a. að stuðla að sveigjanlegri skipulagningu vinnutíma og að hlutavinnufólk sæti ekki lakari meðhöndlun en þeir sem eru í fullu starfi, nema mismunun verði réttlætt á grundvelli hlutlægra ástæðna. Frumvarpinu er því ætlað að innleiða framangreinda tilskipun ráðsins með það að markmiði að koma í veg fyrir að starfsmenn í hlutastörfum sæti mismunun og stuðla að auknum gæðum slíkra starfa, einnig að greiða fyrir því að starfsmenn eigi vól á hlutastörfum og sveigjanlegri tilhögun vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa atvinnurekanda og starfsmanna.

Ekki verður séð að frumvarpið hafi áhrif á útgjöld ríkissjóðs verði það óbreytt að lögum.