

Sþ.

63. Tillaga til þingsályktunar

[59. mál]

um aldurshámark starfsmanna ríkisins.

Flm.: Birgir Ísl. Gunnarsson, Salome Þorkeldsdóttir, Albert Guðmundsson.

Alþingi ályktar að fela ríkisstjórninni að endurskoða lagareglur um aldurshámark starfsmanna ríkisins. Skal sú endurskoðun unnin í samráði við samtök ríkisstarfsmanna og markmið hennar vera það að kanna, hvort ekki sé rétt að hækka aldursmörk þau, sem nú er miðað við, gera reglurnar sveigjanlegri svo og að setja fastari reglur um möguleika eldri starfsmanna til að gegna hlutastörfum, ýmist á sínum gamla starfsvettvangi eða í öðrum stofnunum.

Greinargerð.

Samhljóða tillaga var flutt á síðasta þingi, en hlaut ekki afgreiðslu.

Ýmis vandamál, sem steðja að öldruðu fólki, eru vaxandi umræðuefni í þjóðfélaginu. Meðalaldur landsmanna hefur hækkað og heilsufar batnað. Hlutfall aldraðra í íbúatölu landsins hefur vaxið undanfarin ár. Málafni aldraðra eru því mjög á dagskrá um þessar mundir.

Eitt þeirra vandamála, sem aldrað fólk á við að glíma, er sú staðreynd að við ákveðin aldursmörk er fólk í mjög mörgum tilvikum látið hætta störfum. Á þetta einkum við hjá ríki og sveitarfélögum.

Í 13. gr. laga nr. 38/1954, um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna, segir, að starfsmanni skuli veita lausn, þegar hann er 70 ára að aldri. Sambærilegt ákvæði er í lögum nr. 27/1935, um aldurshámark opinberra starfsmanna, eins og þeim hefur verið breytt með lögum nr. 5/1947.

Það er mat margra, sem þekkja vel til félagslegra og heilsufarslegra vandamála aldraðs fólks, að fátt sé mönnum þungbærara en að þurfa algjörlega að hætta störfum við ofangreint aldurshámark, óháð heilsu og starfsgetu. Slíkt hefur oft í för með sér alvarleg vandamál fyrir viðkomandi einstakling.

Mörg einkafyrirtæki hafa fyrir löngu reynt að laga sig að þessu vandamáli og veita starfsmönnum sínum möguleika á að starfa meðan heilsa og kraftar leyfa.

1. mars 1979 fluttu borgarfulltrúar Sjálfstæðisflokksins tillögu í borgarstjórn þess efnis, að endurskoðaðar yrðu reglur Reykjavíkurborgar um þessi mál. Tillagan var samþykkt og nefnd skipuð sem skilaði álit í maí 1980. Tillögur nefndarinnar um breyttar reglur voru samþykktar í borgarráði 20. maí 1980 og fylgja tillögurnar með greinargerð þessari sem fylgiskjal.

Sem fyrr segir var samhljóða tillaga flutt á síðasta þingi og var henni þá vísað til allsherjarnefndar sameinaðs þings. Nefndin leitaði umsagnar hjá allmörgum aðilum. Eftirtaldir aðilar skiluðu jákvæðri umsögn: Starfsmannafélag ríkisstofnana, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Bandalag háskólamanna, Alþýðusamband Íslands og fjármálaráðuneytið.

Auðvelt ætti því að vera að afgreiða tillöguna á þessu þingi, og er það von flutningsmanna, að sú endurskoðun, sem tillagan gerir ráð fyrir, leiði til mannlægri reglu um þessi mál en nú er í gildi.

Fylgiskjal.

Tillögur nefndar,
sem fjallað hefur um endurskoðun á reglum
um aldurshámark starfsmanna Reykjavíkurborgar.
Samþykktar í borgarráði Reykjavíkur 20. maí 1980.

Tillaga I.

Starfsmaður skal láta af störfum og starf hans verða laust við fyrstu mánaðamót eftir að hann nær 71 árs aldri.

Lífeyrisgreiðslur hefjast þegar starfsmaður lætur af störfum í samræmi við reglugerð um Lífeyrissjóð starfsmanna Reykjavíkurborgar.

Þegar starfsmaður, sem náð hefur 70 ára aldri, fer úr starfi sínu er heimilt að ráða hann á tímavinnukaup í allt að $\frac{1}{2}$ starf hjá Reykjavíkurborg, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til að taka lífeyri. Jafnframt er neimilt að ráða starfsmann á tímakaupi í fullt starf, enda fresti hann þá töku lífeyris, án þess að það hafi áhrif til hækkunar lífeyris.

Ef slík endurráðning er til starfa, sem falla undir kjarasamninga verkalýðsfélaga, greiðast laun skv. þeim samningum, en annars greiðist tímavinnukaup skv. 2. tölulið, gr. 1.2.2. í aðalkjarasamningi starfsmanna Reykjavíkurborgar.

Starfsmaður, sem óskar að ráða sig til vinnu eftir sjötugt samkvæmt þessum skilmálum, skal sækja um það skriflega til yfirmanns viðkomandi stofnunar með 6 mánaða fyrirvara. Skal starfsmanni hafa borist svar innan þrjú mánaða frá umsókn. Sé unnt að verða við ósk starfsmanns skal ráðning gilda til 2ja ára, eða til fyrstu mánaðamóta eftir að 73 ára aldri er náð, nema annar hvor aðili segi upp með venjulegum uppsagnarfresti. Við þau aldursmörk er heimilt á sama hátt og áður að framlengja starf hans um eitt ár. Starfsmaður skal láta af störfum 74 ára og eigi síðar en næstu mánaðamót þar á eftir.

Endanleg ákvörðun um ráðningu skal tekin af borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar ásamt umsögnum þeirra sérfræðinga, sem talið er rétt að leita til hverju sinni. Náð samstarf skal haft við starfsmann um alla tilhögun.

Tillaga II.

Í framhaldi af tillögu um breytingu verkaloka leyfir nefndin sér að gera það að tillögu sinni, að borgarráð hefji viðræður við stjórn Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar um möguleika á að breyta reglum Lífeyrissjóðs STRV á þann veg, að starfsmaður geti hætt störfum að hluta við 65 ára aldur og jafnframt tekið lífeyri sem svarar þeim hluta vinnunnar, sem lagður er niður. Markmið slíkrar tilhögunar yrði fyrst og fremst að stuðla enn frekar að aflíðandi verkalokum og aðlögun að eftirlaunatímabili.

Tillaga III.

Jafnframt beinir nefndin því til borgarráðs að athuga möguleika á því, að Ráðningarstofu Reykjavíkurborgar sé gert kleift að hafa á hverjum tíma upplýsingar um fjölda þeirra, sem hinar nýju reglur taka til, og jafnframt stöðu einstakra stofnana borgarinnar með tilliti til hlutastarfa og hentugra starfa fyrir eldra fólk.

Greinargerð.

Til grundvallar tillagna eru lagðir eftirfarandi meginþættir:

1. Að æskilegt sé, að fólk fái að starfa svo lengi sem unnt er hverju sinni, en að því tilskildu að vinnan sé við hæfi og vilja hvers og eins og vinnutími sé hóflegur.

2. Að æskilegt sé að stuðla að aflíðandi verkalokum og milda þannig þá breytingu, er óhjákvæmilega verður við verkalok.
3. Að æskilegt sé að breikka það bil þar sem möguleiki er á minnkandi og/eða breytttri vinnu og verkalokum þannig, að ákveðið val sé um á hvern hátt verkalok verða og þau verði á þann hátt meir við hæfi og vilja hvers og eins.

Tillaga I.

Hér er lagt til, að starfsmaður láti af störfum við fyrstu mánaðamót eftir að 71 árs aldri er náð.

Meginmarkmið þeirrar tillögu er í raun að jafna raunverulegan starfsaldur allra frá því sem nú er, þ. e. a. s. miða við lífaldur, en ekki tiltekna dagsetningu. Þessi tilhögun hefur jafnframt í för með sér að verkalok dreifast á mismunandi tíma ársins. Ætla má að slíkt geti orðið nokkurt stjórnunarlegt hagræði almennt.

Hér þarf því að breyta 13. gr. reglugerðar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar frá 7. desember 1967.

Kjósi starfsmaður að starfa áfram skal honum heimilt að sækja um það fyrst til 2ja ára og að því tímabili loknu er heimild til eins árs ráðningar í viðbót.

I báðum tilvikum skal sótt um skriflega með 6 mánaða fyrirvara til yfirmanns viðkomandi stofnunar og skal starfsmanni hafa borist svar innan 3ja mánaða frá umsókn. Með þessari tilhögun er leitast við að veita vinnuveitanda nokkurt svigrúm til ákvörðunar og jafnframt hefur starfsmaður nokkurn umþöttunartíma til að meta aðstæður miðað við þá úrlausn, sem hann fær.

Sá möguleiki er opnaður að undir ákveðnum kringumstæðum sé heimilt að ráða starfsmann í fullt starf á tímakaupi, enda fresti hann töku lífeyris. Slík tilhögun getur hentað báðum aðilum betur í ákveðnum tilvikum, þ. e. a. s. að ráða í fullt starf fremur en hálf.

Taldi nefndin rétt að loka ekki alveg fyrir slíka leið á þeirri forsendu m. a., að vilji fólks í þessu efni og jafnframt starfsvilji og starfsgeta er mjög svo einstaklingsbundin.

Að mati nefndarinnar hlýtur meginreglan þó ávallt að vera sú, að starfi fólks eftir 71 árs aldur sé einungis um hlutavinnu að ræða.

Sé ekki kleift að veita starfsmanni störf við sömu stofnun og hann hefur starfað við og telja verður æskilegast skal hann eiga þess kost, ef unnt er, að starfa við aðra stofnun borgarinnar. Skulu eldri starfsmenn, sem sótt hafa um áframhaldandi vinnu, svo sem unnt er hverju sinni sitja fyrir um hlutastörf hjá stofnunum borgarinnar.

Ákvörðun er í höndum borgarstjóra að fenginni umsögn yfirmanns viðkomandi stofnunar. Æskilegast er að leitað sé eftir, ef þurfa þykir, umsögn sérfræðinga á félagslegum og heilsufarslegum þáttum varðandi ákvörðun um hvern og einn.

Jafnframt er æskilegt að hlutast sé til um að starfsmaður fái allar tiltækar upplýsingar um réttindi sín og möguleika eftir verkalok, og skal í því efni t. d. bent á starfsemi Félagsmálastofnunar Reykjavíkurborgar í þágu aldraðra. Nefndin leggur þannig áherslu á, að ekki sé einungis haft náið samstarf við starfsmann varðandi tilhögun, heldur og að honum séu kynntir, eftir því sem tók eru á, þeir valkostir, sem í raun liggja fyrir eftir verkalok.

Tillaga II.

Nefndin hefur allmikið fjallað um þann möguleika að starfsmenn eigi kost á að minnka við sig vinnu við 65 ára aldur og hefja jafnframt töku lífeyris að hluta. Hér verða lítilliga reifaðar hugmyndir nefndarinnar í því efni.

Þegar 65 ára aldri er náð og starfsmaður hefur verið fastráðinn hjá Reykjavíkurborg í a. m. k. 5 ár skal starfsmaður hafa heimild til að sækja um hentugra starf og/eða hlutastarf. Skal beiðnin vera skrifleg og send til yfirmanns viðkom-

andi stofnunar og með 6 mánaða fyrirvara. Endanleg ákvörðun um það, hvort unnt sé að verða við ósk starfsmanns skal vera í höndum borgarstjóra.

1. Sé unnt að verða við beiðni starfsmanns um hentugra starf skulu endanlegar lífeyrisgreiðslur hans miðaðar við það starf, sem hærra var launað.¹⁾
2. Sé unnt að verða við beiðni starfsmanns um minnkandi vinnu og hann kýs jafnframt að hefja töku lífeyris skal lífeyrir svara til þess hluta vinnunnar, sem lagður er niður.²⁾

Iðgjaldagreiðslur skulu vera í samræmi við núgildandi ákvæði.³⁾ Þau réttindi, sem starfsmaður aflar sér á tímabilinu, reiknast út og greiðast við endanleg verkalok. Starfsmaður, sem breytir á þann veg til við 65 ára aldur, hefur heimild til að fara fram á áframhaldandi störf eftir 70 ára aldur með sömu skilyrðum og aðrir.

Samkvæmt núgildandi reglugerð um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar (13. gr.) er starfsmanni heimilt að láta af störfum með rétti til eftirlauna eftir að hann er orðinn 65 ára. Lagt er til að þeir starfsmenn, sem orðnir eru 65 ára, geti óskað eftir breyttum störfum og/eða hlutastörfum við sömu eða aðra stofnun borgarinnar.

Skal sótt um slíkt til forstöðumanns viðkomandi stofnunar bréflega með 6 mánaða fyrirvara. Skal borgarstjóri taka lokaákvörðun um möguleika á breytingu að fenginni umsögn forstöðumanns og í samráði við Ráðningarstofu Reykjavíkurborgar, og jafnframt skulu kallaðir til þeir sérfræðingar, er nauðsynlegir teljast hverju sinni. Sé unnt að verða við beiðni starfsmanns um hlutastarf og hann kýs að hefja töku áunnins lífeyris skal hann taka lífeyri, sem nemur þeim hluta vinnunnar, sem lagður er niður. Ef breytt er um starf skal miðað við það starf, sem hærra er launað. Endanlegur lífeyrir skal miðaður við það starf, sem hærra er launað.

Óski starfsmaður, sem farið hefur í hlutastarf 65 ára, eftir að starfa áfram á þeim grunni eftir 71 árs aldur, skal hann sækja um það á sama hátt og gert er ráð fyrir í tillögu I. Skulu árin til 71 árs aldurs teljast með starfstíma.

Samkvæmt tillögunni á starfsmaður eftirfarandi möguleika við 65 ára aldursbilið:

1. Láta af störfum og hefja töku fulls lífeyris.
2. Halda áfram í starfi sínu til 70 (71) ára aldurs.
3. Starfa í breyttu og hentugra starfi.
4. Starfa í hlutastarfi og njóta lífeyris, sem nemur þeim hluta vinnunnar, sem lagður er niður.

Hér er starfsmanni gefinn kostur á að minnka við sig vinnu eða breyta um starf 5 árum áður en hann skal láta af störfum samkvæmt reglugerð. Því er takmarkið hér sem og í tillögu I að verkalok verði fremur aflíðandi en snögg.

Þessar hugmyndir fela þær forsendur í sér, að settar verði nýjar reglur inn í reglugerð Lífeyrissjóðs STRV varðandi eftirlaunagreiðslur, 13. gr.

Einnig þarf, miðað við tillögu, að breyta því ákvæði 13. gr. reglugerðar sjóðsins, að upphæð eftirlauna sé hundraðshluti af launum þeim, er á hverjum tíma fylgja starfi því, sem sjóðfélagi gegndi síðast.

1) Sjá 16. gr. reglugerðar Lífeyrissjóðs STRV.

2) Sjá einnig 16. gr. sömu reglugerðar.

3) Sjá 13. gr. reglugerðar Lífeyrissjóðs STRV.

Hugmyndin beinist að því markmiði í störfum nefndarinnar að verkalok verði aflíðandi.

Ætla má að með minnkandi vinnu án tekjuskertingar skapi menn sér fremur áhugamál utan vinnu, þannig að vinnan sem slík hafi ekki jafnmikið gildi og áður. Á þann veg kemur ákveðin aðlögun að eftirlaunaaldri og jafnframt verða verkalok ekki eins hastarleg.

Jafnframt má ætla að þeir starfsmenn, sem minnka við sig vinnu 65 ára, hafi tilhneingingu til og séu jafnframt betur í stakk búðir til að hætta vinnu við 71 árs aldur heldur en þeir, sem vinna fulla vinnu allt til þess dags.

Tillögurnar fela jafnframt í sér breytingu á núgildandi ákvæðum 13. greinar, er varða starfslok, í reglugerð um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar.

Tillaga III.

Í tillögum þessum gegnir Ráðningarstofa Reykjavíkurborgar ákveðnu lykilhlutverki. Nefndin leggur til að öllum stofnunum Reykjavíkurborgar verði skylt að senda Ráðningarstofunni ársfjórðungslega yfirlit yfir stöðu hvernar stofnunar með tilliti til hlutastarfa og hentugra starfa fyrir eldra fólk. Jafnframt skal hún á hverjum tíma fá yfirlit yfir fjölda þeirra starfsmanna, er reglurnar taka til. Skal hún kynna starfsmönnum rétt þeirra í tæka tíð og hafa milligöngu um samstarf einstakra borgarstofnana, ef breyttri tilhögun verður ekki komið við á vinnustað starfsmanns.