

Allsherjar- og menntamálanefnd  
Nefndarsvið skrifstofu Alþingis  
Austurstræti 8-10  
150 Reykjavík.

Reykjavík, 12. apríl 2018

**Efni: Umsögn Jónu Jakobsdóttur vegna frumvarps til laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, þingskjal 551 – 394. mál. 148. löggjafarþing 2017-2018.**

Það er fagnaðarefni að frumvarpið sem vinna hófst við vorið 2012 skuli eftir 5-6 ár í annað sinn lagt fram. Það er gott að frumvarpið byggir á víðtæku samráði því þá eru meiri líkur á að það verði samþykkt. Vonandi berast nefndinni líka umsagnir um frumvarpið frá einstaklingum á vinnumarkaði sem tjá sig um upplifun sem þeir skynja sem mismunun á vinnumarkaði sem markmið laganna beinist gegn. Hvort einstaklingar hafa sjónarhorn sem hafa orðið undir eftir víðtækt samráð við aðila vinnumarkaðarins skal ósagt látið, en við lestur frumvarpsins um ákvæðin varðandi aldur finnst mér lagatextinn ekki vera nægjanlega skýr. Ég sé ekki annað, miðað við lagatextann, en að atvinnurekendur geti áfram ákveðið viðmiðunarreglur síns fyrirtækis um að almennt sé miðað við að starfslok séu á því aldursári þegar starfsmaður verður 67 ára (til dæmis), einkum á grundvelli lögmætrar stefnu í atvinnumálum og vinnumarkaðsmálum og án þess að byggja þurfi það á eðli viðkomandi starfsemi. Þannig að „mismunandi meðferð á grundvelli aldurs“ verði síðar með kjarasamningum mögulega komið á samræmdum starfslokaaldri sem „jafnri meðferð á vinnumarkaði“ hvort sem það verður 70 ára, eins og núverandi lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins kveða á um eða annað aldursviðmið.

Miklar fyrirséðar breytingar verða á næstu árum bæði hvað varðar tækniframfarir með svokallaðri fjórðu iðnbyltingunni í ýmis konar tækni og fjölmennari eldri kynslóð miðað við yngri aldurshópa með bættri lýðheilsu og betri endurmenntunarmöguleikum einnig fyrir eldra fólk. Því er mikilvægt að sú kynslóð fái að sinna störfum í atvinnulífinu á sama grundvelli og aðrir aldurshópar á vinnumarkaði, þ.e. miðað við þekkingarkröfur til að sinna störfum, sé geta og vilji til þess. Því finnst mér vanta framsýni og djörfung í lagafrumvarið til að koma betur á mótis við framtíðarskipulag sem sópar ekki út af vinnumarkaði þeim einstaklingum sem vilja taka áfram þátt í verðmætasköpun landsins, bara vegna mögulega úreltra lífaldursviðmiða á vinnumarkaði. Hvers vegna þarf að spyrna saman starfslokum á tilteknu aldursári við það að hafa öðlast lífeyrisréttindi? Afhverju má þetta ekki vera sveigjanlegt? Það hentar ekki öllum það sama. Sumir bíða eftir að hætta að vinna og fara á eftirlaun. Aðrir kvíða atvinnuleysi, eru ekki tilbúnir til að hætta störfum eða hafa einfaldlega ekki ráð á því að fara á eftirlaun þótt þeir eigi lífeyrisréttindi.

Frumkvæði sem Danir hafa sýnt með brottfalli aldurstengdrar starfslokareglu í lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, þó svo að tiltekna reglur haldi gildi sínu út gildistíma viðkomandi samnings, tel ég framsýnni fyrirmynd fyrir Íslenska löggjöf og skýrara en það sem hér liggur fyrir. Það kemur hvorki fram í íslenska lagatextanum hvort almennur starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði er leyfður eða ekki leyfður. Í greinargerð kemur þó fram að í frumvarpi þessu er ekki lagt til að sett verði sérstök aldurstengd starfslokaregla, en jafnframt vísað til þess svigrúms sem Evrópuþómsstóllinn gefur aðildarríkjum til að ákveða að hvaða markmiði er stefnt að og velja aðgerðir til að ná því markmiði. Sama svigrúm eigi við um áherslur í kjarasamningum. Af greinargerðinni má skilja að það verði í höndum aðila vinnumarkaðarins að útfæra aldurstengdar starfslokareglur og færa fram málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði. Danir hafa gefið tóninn þannig, að almennt aldursviðmið starfsloka falli niður, en ég tel að íslenska frumvarpið sé ekki jafn skýrt hvað þetta varðar.

Breytingatillaga:

**Bæta við í 12. gr.:**

*Atvinnurekanda er ekki heimilt einhliða að ákveða almenna reglu um starfslok á tilteknu aldursári starfsmanna og er þar ekki átt við ákvæðin sem um getur í 11. gr. um frávik vegna starfstengdra eiginleika eða sértækra aðgerða.*

**Rök:**

Viðbótin við 12. gr. með áherslu á „einhliða“ útskýrir nánar texta 1. mgr. 12. gr. um heimiluð frávik vegna aldurs með stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, þ.e. með því að tiltaka líka skýrt dæmi um hvað sé ekki heimilt af hálfu atvinnurekanda þegar ekki er kveðið á um starfslokaaldur í kjarasamningum eða á almennum vinnumarkaði.

Sbr. 8 mgr. greinargerðar v. Aldur „Í ljósi þess að ekki hefur verið kveðið á um almennan starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði hér á landi er í frumvarpi þessu ekki lagt til að sett verði sérstök aldurstengd starfslokaregla.“ Efni framangreindar tilvitnunar kemur ekki skýrt fram í núverandi lagatexta, en viðbót við 12. gr. gerir það mögulega, án þess að hindra neitt sem kann að verða kveðið á um á almennum vinnumarkaði.

Athugasemd:

**15. gr. Sönnunarbyrði**

Erfitt gæti reynst til dæmis að fá fram raunverulegar ástæður þegar fyrirtæki losa sig við eldri starfsmenn með því að gera við þá starfslokasamninga ella segja þeim upp störfum og er þá stundum kallað „skipulagsbreytingar“ (sést jafnvel í skýringum með ársreikningum) án þess að nokkrar breytingar hafi orðið á skipulagi innan fyrirtækis, störf í skipulagsheild óbreytt eða ekki fækkun starfa og samt ekki verið að ráða inn yngstu kynslóðina sem dæmi. Með samningi um starfslokin mætti ætla að starfsmaður hafi fyrirgert rétti sínum til að telja að ákvæði þessara laga hafa verið brotin gagnvart sér byggt á mismunun af hálfu atvinnurekanda gagnvart aldri starfsmanna. Atvinnurekandi getur því ávallt sýnt fram á að ástæður þær sem legið hafi til grundvallar meðferðinni séu skipulagsbreytingar og samningar við starfsmenn. Vandséð er að 14. gr. um bann við afsali réttinda ráði við framangreind tilvik.

Virðingarfyllst,



Jóna Jakobsdóttir,  
Miðhúsum 46,  
112 Reykjavík.