150. löggjafarþing 2019–2020.
Þingskjal 534 — 397. mál.

Tillaga til þingsályktunar

um afnám 70 ára aldurstakmörkunar í lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Flm.: Bjarkey Olsen Gunnarsdóttir, Ari Trausti Guðmundsson, Kolbeinn Óttarsson Proppé, Halla Signý Kristjánsdóttir, Björn Leví Gunnarsson, Helgi Hrafn Gunnarsson, Guðmundur Ingi Kristinsson, Helga Vala Helgadóttir, Ásmundur Friðriksson.

Alþingi ályktar að fela fjármála- og efnahagsráðherra, í samráði við félags- og barnamálaráðherra, að hefja viðræður við samtök opinberra starfsmanna um afnám þeirra ákvæða úr lögum sem takmarka starf opinberra starfsmanna við 70 ára aldur.

Greinargerð.

Með tillögunni er lagt til að fjármála- og efnahagsráðherra verði falið, í samráði við félags- og barnamálaráðherra, að hefja viðræður við samtök opinberra starfsmanna um að afnema úr lögum ákvæði sem kveða á um 70 ára aldurshámark opinberra starfsmanna. Markmiðið með tillögunni er að veita opinberum starfsmönnum möguleika á vera áfram í starfi eftir að 70 ára aldri er náð, ef þeir vilja og treysta sér til.

Í lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996, er lögfest sú regla að opinberir starfsmenn skuli láta af störfum við 70 ára aldur. Í 1. mgr. 33. gr. laganna er kveðið á um að embættismanni skuli veita lausn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri og hið sama gildir um þá sem skipaðir eru tímabundið í embætti. Í 2. mgr. 43. gr. segir að starfsmanni skuli jafnan segja upp störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri. Lögin gilda ekki um starfsmenn sveitarfélaga en þó eru sambærileg ákvæði í kjarasamningum starfsmanna sveitarfélaga.

Samkvæmt lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, er bein eða óbein mismunun á grundvelli aldurs óheimil þegar kemur að aðgengi að störfum og þar með við ráðningar og framgang í starfi, sbr. 1. mgr. 1. gr. og 1. mgr. 7. gr. laganna. Þó er undantekningu að finna í 12. gr. laganna, en hún kveður á um að mismunandi meðferð vegna aldurs teljist ekki brjóta gegn lögunum séu færð fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir ekki lengra en nauðsynlegt er talið til að ná því markmiði sem stefnt er að. Samkvæmt undantekningunni verður mismunun vegna aldurs sem kveðið er á um í 12. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði að byggjast á málefnalegum rökum sem helgast af lögmætu markmiði, enda sé ekki gengið lengra en nauðsynlegt þykir. Í greinargerð með frumvarpi því sem varð að lögum nr. 86/2018 segir m.a. um 12. gr. að heimilt verði talið að kveða á um sérstakan eftirlaunaaldur sé tilgangurinn sá að ná tilteknu lögmætu markmiði, svo sem í ljósi opinberrar stefnu í atvinnumálum.

Í greinargerð með frumvarpi því er varð að lögum nr. 38/1954 segir m.a. í athugasemdum um 13. gr. að skiptar skoðanir séu um hvort lögbjóða skuli aldurshámark opinberra starfsmanna og þá við hvaða aldur skuli miðað. Eru þar tíunduð þau rök með aldurstakmörkuninni að 60–70 ára gamlir menn væru yfirleitt ekki lengur fullgildir starfsmenn, að sjaldnast viðurkenndu þeir það sjálfir og að veita þyrfti ungum mönnum færi á að komast til starfa. Aldurshámarkið var tekið óbreytt inn í lög um réttindi og skyldur starfsmanna, nr. 70/1996.

Flutningsmenn benda á að lífsgæði og aðstæður hafa breyst mikið frá því að lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins voru sett. Auknar lífslíkur og bætt heilsa fólks hafi gert því kleift að starfa lengur en það gerði áður. Telja flutningsmenn rétt að opinber stefna í atvinnumálum endurspegli þá breytingu og gefi þeim sem vilja starfa lengur og hafa heilsu til þann möguleika. Þessu til stuðnings má nefna að í sumum tilfellum halda starfsmenn opinberra stofnana áfram störfum fyrir þær sem verktakar eftir starfslok við 70 ára aldur. Jafnframt kann að vera að hið opinbera tapi þekkingu til hins almenna vinnumarkaðar þar sem ekki er að finna sambærilegar aldurstakmarkanir.

Tillögu þessari er hvorki ætlað að hvetja opinbera starfsmenn til að lengja starfsævi sína né þrýsta á um það og mikilvægt er að sjónarmið fulltrúa opinberra starfsmanna komi fram þegar reglum um þá er breytt. Flutningsmenn leggja því áherslu á að unnið verði að afnámi umræddra aldurstakmarkana í samvinnu við samtök opinberra starfsmanna og leggja áherslu á mikilvægi þess að útfærsla afnámsins verði vönduð og unnin í sátt.