

Tillaga til þingsályktunar

um brottfall aldurstengdra starfslokareglna.

Flm.: Guðjón S. Brjánsson, Ásmundur Friðriksson, Ólafur Þór Gunnarsson,
Anna Kolbrún Árnadóttir, Halla Signý Kristjánsdóttir,
Hanna Katrín Friðriksson, Guðmundur Ingi Kristinsson.

Alþingi ályktar að fela félags- og barnamálaráðherra, í samráði við helstu hagsmunaaðila, að undirbúa og leggja fram frumvarp sem felli brott ákvæði laga um starfslokaaldur þar sem við á. Ráðherra leggi frumvarpið fram eigi síðar en á haustþingi 2021.

Greinargerð.

Þingsályktunartillaga þessi var áður lögð fram á 150. löggjafarþingi (424. mál). Með þingsályktunartillögunni er lagt til að fela ráðherra, í samráði við helstu hagsmunaaðila, að undirbúa og leggja fram frumvarp um brottfall ákvæða sem takmarka heimildir eldra fólks til að sinna tilteknum störfum þegar ákveðnum lífaldri er náð. Tilgangur tillögunnar er þannig að afnema alla jafna aldursviðmiðanir sem hindra þátttöku eldra fólks á vinnumarkaði, hvort sem er á almennum eða opinberum vinnumarkaði. Mikilvægt er að málið sé unnið í samvinnu við alla hagsmunaaðila.

Undanfarið hefur verið mikil umræða í samfélaginu um lengdan lífaldur þjóðarinnar, starfsgetu o.fl. Með bættri heilsu þjóðarinnar hefur umræða einnig snúist um starfslok og réttinn til að vinna.

Evrópudómstóllinn hefur komist að þeirri niðurstöðu að skyldubundinn starfslokaaldur væri bein mismunun á grundvelli aldurs í skilningi tilskipunar 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000 um almennar reglur um jafna meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi, enda þótt unnt sé að réttlæta slíkan starfslokaaldur á grundvelli þeirra fráviks sem tilskipunin heimilar. Slíkt frávik fela í sér undanþágu frá meginreglunni um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð aldri.

Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, taka m.a. mið af framangreindri tilskipun. Í lögum er skýrt kveðið á um bann við allri mismunun á vinnumarkaði, hvort heldur beinni eða óbeinni, á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar eða kynvitundar. Þetta þykir mikilvægt í því skyni að stuðla að virkri þátttöku sem flestra á vinnumarkaði en almenn þátttaka á vinnumarkaði er talin ein þýðingarmesta leiðin til að koma í veg fyrir félagslega einangrun og fátækt. Samkvæmt lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996, skal segja starfsmanni upp störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri. Hins vegar er heimilt að ráða opinbera starfsmenn sem og embættismenn til starfa eftir að þeir hafa náð framangreindum aldri og skulu laun þeirra þá miðast við unna tíma. Á almennum vinnumarkaði er hvorki í gildandi lögum né í kjarasamningum kveðið á um almennan starfslokaaldur þótt í framkvæmd sé almennt miðað við að starfsfólk vinni ekki mikið lengur en til sjötugs. Að jafnaði tengist starfslokaaldur lífeyristökualdri. Þá eru lögfestar reglur um starfslokaaldur ákveðinna starfsstétta, svo sem flugmanna sem verða að láta af starfi við 65 ára aldur, sbr. lög um loftferðir, nr. 60/1998.

Viða um hinn vestræna heim hafa nú þegar verið felldar brott hindranir í þessum efnunum. Fólk hefur val um það hvort það vill vinna lengur og opinberir aðilar standa ekki í vegi fyrir því. Ákvörðun um lífeyristöku verður þá einnig val, oftast sem þáttur í kjarasamningum.

Starfsreynsla eldra fólks er oft og tíðum einstök, þekking á verkefnum og verkferlum nær yfir langan tíma. Þannig hafa oft skapast tækifæri til að byggja upp mikinn þekkingargrunn hjá þessum einstaklingum. Hætt er við að mikil þekking tapist og að reynsla sem getur skipt verulegu máli nýtist verr en ella. Þá er einnig hætt á að við skyndileg og þvinguð starfslok geti tilfinningaleg áhrif á einstaklinginn orðið afar neikvæð. Rannsóknir hafa raunar sýnt að við þvinguð starfslok komi oft fram kvíði og þunglyndi hjá viðkomandi.

Aldurstakmörk á vinnumarkaði voru í upphafi sett sem nokkurs konar réttindaviðmið, en vafalítið var ekki ætlast til að aldursmörkin hindruðu fólk í að starfa kysi það svo. Þá má einnig leiða að því líkur að sú ráðstöfun að þvinga fólk af vinnumarkaði hafi í einhverjum tilfellum verið aðferð til að hleypa að nýrri þekkingu, en tryggja jafnframt aðgengi ungs fólks eða vernd á vinnumarkaði.

Vissulega geta verið málefnalegar ástæður fyrir því að tiltekin störf eigi fremur að vera unnin af yngra fólk en eldra. Þar má nefna störf sem krefjast tiltekins líkamlegs atgervis, svo sem störf sem krefjast sérstaklega góðrar sjónar eða heyrnar eða annarra líkamlegra burða sem oft breytast með aldri. Starfslok í slíkum störfum eru oftast skilgreind í kjarasamningum og í einhverjum tilfellum í alþjóðlegum samningum, t.d. starfslok flugmanna. Þannig er í 12. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði fjallað um frávik vegna aldurs. Þar kemur fram að mismunandi meðferð vegna aldurs telst ekki brjóta gegn lögumum séu færð fyrir henni mál-efnaleg 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. Í greinargerð með frumvarpi því sem varð að lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði er tekið fram að ákveðin óvissa ríki þó enn um það hvers konar mismunun á grundvelli aldurs sé heimil í skilningi ákvæðisins og því verði að telja mikilvægt að litið verði til dómafordæma Evrópudómstólsins við túlkun þess.

Áhrif af brottfalli ákvæðis um starfslokaaldur, þar sem við á, gætu orðið nokkur á lífeyristöku, svo sem að menn fresti töku lífeyris. Þannig þyrfti að gera tryggingafræðilegar úttektir á því hvernig best yrði tekið á þeim málum. Einnig má gera ráð fyrir að á einhverjum tímapunkti kynni að verða valkvætt að hætta uppsöfnun lífeyrisréttinda ef tryggingafræðilegar úttektir bentu til þess að réttindi væru næg. Slíkt ætti auðvitað að vera valkvætt, eftir að tilteknum réttindum væri náð. Flutningsmenn leggja áherslu á að með samþykkt tillögunnar er ekki verið að leggja til að áunnum réttindum verði breytt, hvort heldur kjarasamningsbundnum eða lögbundnum réttindum. Réttur fólks til að hefja töku lífeyris breytist ekki við þær lagabreytingar sem fyrirhugaðar eru með tillögugerðinni. Þau réttindi og réttindaávinnsla verður áfram ákvörðuð með kjarasamningum og lögum. Því verður samþykkt tillögunnar ekki grundvöllur til að skylda fólk til að vinna lengur, heldur eykst réttur þess til að ákveða sjálfst hvenær starfslok verða.

Flutningsmenn telja að með samþykkt tillögunnar og framlagningu frumvarps í kjölfarið verði stigin mikilvæg skref í þá átt að tryggja réttindi eldra fólks til þátttöku í samfélaginu á eigin forsendum. Eftir sem áður kunni að vera málefnaleg rök fyrir því að takmarka réttindi til tiltekinna starfa, enda helgist þau frávik af lögmætu markmiði og gangi ekki lengra en nauðsynlegt er talið til að ná settu markmiði.