



Borgarráð

Starfshópur um sveigjanleg starfslok

Hjálögð drög að erindisbréfi starfshóps um sveigjanleg starfslok eru lögð fram til kynningar. Hlutverk starfshópsins er að kortleggja stöðu mála er varða starfslok vegna aldurs og hvaða breytingar eru framundan m.a. m.t.t. lagaumhverfis. Jafnframt að skoða hvaða vandkvæði og álitamál eru uppi sem lúta að fyrirkomulagi starfsloka og móta tillögur að breytingum sem svari breyttum þörfum Reykjavíkurborgar sem vinnuveitanda og starfsfólks borgarinnar varðandi starfslok vegna aldurs.

Dagur B. Eggertsson

Hjálagt:

Drög að erindisbréfi starfshóps um sveigjanleg starfslok.

Minnisblað sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs, dags. 26.04.2021.

ERINDISBRÉF

STARFSHÓPUR UM SVEIGJANLEG STARFSLOK

Ábyrgðarmaður:
Borgarstjóri

Inngangur:

Síðastliðin ár hefur verið aukin umræða um sveigjanleg starfslok og meiri áhersla á að stuðla að því að einstaklingar sem komnir eru nálægt eftirlaunaaldri fái að haga sínum starfslokum eftir þörfum. Í mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar er lögð áhersla á mannvænan vinnustað en í því felst m.a. að mæta síbreytilegum þörfum starfsfólks og vinnustaðar með sveigjanleika á báða bóga.

Hlutverk:

Verkefni starfshópsins er að kortleggja ítarlega stöðu mála er varðar starfslok vegna aldurs og hvaða breytingar eru framundan m.a. m.t.t. lagaumhverfis. Einnig að skoða hvaða vandkvæði og álitamál eru uppi sem lúta að fyrirkomulagi starfsloka og móta tillögur að breytingum sem svari breyttum þörfum Reykjavíkurborgar sem vinnuveitanda og starfsfólks borgarinnar varðandi starfslok vegna aldurs.

Helstu verkefni:

- Kortleggja ítarlega stöðu mála er varðar starfslok vegna aldurs og gera grein fyrir þeim lögum, reglum og venjum sem gilda um starfslok launþega, bæði hjá opinberum aðilum og á almennum vinnumarkaði.
- Greina þarfir á breytingum, þ.m.t. gera könnun meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar um viðhorf til starfsloka vegna aldurs.
- Skoða hvaða verkefni hefur verið farið í undanfarin ár, hvað helstu rannsóknir á þessu sviði hafa leitt í ljós og hvaða lærdóm megi draga af framkvæmd í þeim nágrannalöndum sem gjarnan eru höfð til viðmiðunar hér á landi.
- Kanna hvaða breytingar eru framundan er varða starfslok vegna aldurs m.a. m.t.t. lagaumhverfis.
- Fjalla um valkosti og mögulegar breytingar varðandi fyrirkomulag starfsloka og ráðstafanir sem slíkar breytingar myndu útheimta.
- Móta tillögur að breytingum sem svari breyttum þörfum bæði vinnuveitanda og starfsfólks varðandi starfslok vegna aldurs.

Starfshópurinn skipa:

Sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs (formaður).
Skrifstofustjóri á skrifstofu sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs.
Fulltrúi skrifstofu kjaramála á mannauðs- og starfsumhverfissviði.
Fulltrúi fagsviða.
Fulltrúar heildarsamtaka stéttarfélaganna (BHM, BSRB og ASÍ).

Starfsmaður:

Starfsmaður frá skrifstofu mannauðs- og starfsumhverfissviðs.

Til ráðgjafar og samstarfs:

Félag eldri borgara
Landssamband lífeyrissjóða
Fjármálasérfræðingur
Öldungaráð

Starfstími:

Starfshópur hefji störf 15. maí 2021 og skili tillögum 1. apríl 2022.

Reykjavík, [Dags.]

Dagur B. Eggertsson

DRÖG



Til borgarstjóra
Frá sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs
Efni: Sveigjanleg starfslok

26. apríl 2021

Síðastliðin ár hefur umræðan um sveigjanleg starfslok aukist og meiri áhersla í mannauðsmálum að stuðla að því að einstaklingar sem komnir eru nálægt eftirlaunaaldri fái að haga sínum starfslokum eftir þörfum. Það er mismunandi hvernig fólk vill haga sínum starfslokum, einhverjir eru tilbúnir að hætta að vinna meðan aðrir kjósa að starfa lengur. Einnig hefur umræðan verið að minnka við sig vinnu eða vera í ráðgefandi hlutverki á sínum vinnustað þegar eftirlaunaaldri er náð.

Borgarstjóri óskaði eftir við mannauðs- og starfsumhverfissvið haustið 2019 eftir að kjarasamningsviðræður voru hafnar að skoðað yrði hvernig væri hægt að vinna að sveigjanlegri starfslokum starfsfólks Reykjavíkurborgar. Mikilvægt er að þær breytingar séu í samræmi við lagaumhverfi og taki mið af kjarasamningum. Samhliða kjarasamningsviðræðum á árinu 2019 óskaði sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs eftir því við samninganefnd Reykjavíkurborgar að heimildir til starfsloka yrðu skoðaðar út frá áherslu og samstarfssáttmála meirihlutans í Reykjavík og mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar. Með hliðsjón af því var að tekið var upp nýtt ákvæði um heimild til gerðar starfslokasamninga í kjarasamningum Reykjavíkurborgar. Samkvæmt ákvæðinu er Reykjavíkurborg falið að vinna reglur um heimildina en einnig er mikilvægt að halda áfram að skoða frekari heimildir til sveigjanlegra starfsloka í kjarasamningsumhverfinu.

Í mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar er lögð áhersla á mannvænan vinnustað en í því felst m.a. að mæta síbreytilegum þörfum starfsfólks og vinnustaðar með sveigjanleika á báða bóga. Mikilvægt er að eldra starfsfólk fái raunhæf tækifæri til að starfa hjá borginni á meðan heilsa þeirra og starfsþrek leyfir og þannig má nýta starfshæfni, þekkingu og reynslu þeirra til að veita góða og árangursríka þjónustu.

Um starfslok starfsmanna Reykjavíkurborgar gildir almennt sú regla í kjarasamningum Reykjavíkurborgar, að starfsmaður lætur af starfi eigi síðar en um næstu mánaðamót eftir að hann hefur náð 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar. Á þessu er sú undantekning að yfirmanni er heimilt að endurráða starfsmann, sem náð hefur 70 ára aldri og látið hefur af föstu starfi hjá stofnun eða fyrirtæki Reykjavíkurborgar, í annað eða sama starf á tímavinnukaupi, allt að hálfu starfi, án þess að það hafi áhrif á rétt hans til töku lífeyris. Sú ráðning skal gilda í allt að tvö ár til fyrstu mánaðamóta eftir að 72 ára aldri er náð nema annar hvor aðili segi ráðningunni upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti. Hins vegar hefur framkvæmdin verið sú að almennt er ráðið til eins árs í senn. Samið hefur verið um þessa undanþágu í kjarasamningum sem heimildarákvæði. Þá gildir sú sérregla í kjarasamningum grunn- og tónlistarkennara að kennara er heimilt að starfa út það skólaár er hann nær 70 ára aldri.

Gagnkvæmur ávinningur getur falist í því fyrir Reykjavíkurborg og starfsfólk að núgildandi reglur og ákvæði kjarasamninga varðandi það hvernig og hvenær fólk lýkur atvinnuþátttöku, verði skoðaðar. Annars vegar getur verið óæskilegt að knýja fólk til að láta af störfum meðan það hefur enn gott starfsþrek og vilja til að halda áfram starfi. Hins vegar getur verið æskilegt að gefa fólki kost á að hætta eða draga úr atvinnuþátttöku fyrr en nú er. Mikilvægt er að kortleggja stöðuna heildstætt og vinna tillögur að breytingum með það að markmiði að auka sveigjanleika við starfslok í samræmi við lagaumhverfi, ákvæði kjarasamninga og þau lög og reglur sem gilda um lífeyrismál starfsfólks.

Mannauðs- og starfsumhverfissvið leggur til að starfshópur verði settur á fót sem hafi það hlutverk að kortleggja ítarlega stöðu mála vegna starfsloka vegna aldurs, greina þarfir, skoða hvaða verkefni hefur verið farið í, helstu rannsóknir, hvaða lærdóm megi draga af erlendri framkvæmd, hvaða breytingar eru framundan m.a. m.t.t. lagaumhverfis og móti tillögur að breytingum sem svari breyttum þörfum bæði Reykjavíkurborgar sem vinnuveitanda og starfsfólks varðandi starfslok vegna aldurs.

Starfshópurinn verði skipaður fulltrúum Reykjavíkurborgar og stéttarfélaganna sjá meðfylgjandi drög að erindisbréfi starfshóps.


Lóa Birna Birgisdóttir,
sviðsstjóri mannauðs og starfsumhverfissviðs.