

BORGARRÁÐ 11. apríl 2019: Tillaga áheyrnarfulltrúa Flokks fólksins um sveigjanleg vinnulok - R19040145. Umsögn mannauðs- og starfsumhverfissviðs um tillögu áheyrnarfulltrúa Flokks fólksins um sveigjanleg vinnulok.

Á fundi borgarráðs þann 11. apríl 2019 var lögð svohljóðandi tillaga áheyrnarfulltrúa Flokks fólksins um sveigjanleg starfslok og send mannauðsdeild til umsagnar:

Lagt er til að borgin sem vinnuveitandi leiti leiða til að bjóða upp á að vinnulok verði með sveigjanlegri hætti en nú er, þ.e. að starfslok séu við sjötugsaldur. Fjöldmörg störf er hægt að bjóða upp á þar sem sérstakrar líkamlegrar færni er ekki krafist. Aldrað fólk býr yfir umtalsverðum kostum, menntun og reynslu sem gerir það að góðum starfsmönnum. Borgin ætti að vera fremst í flokki með öllum þeim störfum sem þar bjóðast og bjóða upp á sveigjanleika þegar komið er að starfslokum. Sumir viljað hætta áður en „70 ára“ markinu er náð, en aðrir vilja vinna lengur og þarf að koma til móts við þá. Sveigjanleikinn er allra hagur og borgaryfirvöld geta með virkum hætti stuðlað að því að hann verði sem mestur. Það helsta sem boðið er upp á nú er heimild til að óska eftir undanþágu til eins árs í einu. Ekki er vitað hversu auðfengið slík undanþága er. Einnig er hægt að hafa starfsmenn lausráðna í tímavinnu eftir 70 ára og um það höfum við reynslu af t.d á Droplaugastöðum sem er hjúkrunarheimili. En betur má ef duga skal. Hér er hægt að gera svo miklu meira enda það sem nú er í boði afar stíft og ósveigjanlegt.

Umsögn:

Mannauðsdeild Ráðhúss var falið að taka saman svar við fyrirspurninni og þann 1. júní sl. var gerð breyting á skipulagi í miðlægri stjórnsýslu og leggur því svið mannauðs- og starfsumhverfis fram svar þetta.

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, sumir er tilbúnir að hætta að vinna meðan aðra langar að vinna lengur og hugnast ekki að hætta störfum. Einnig hefur umræða verið um að minnka við sig vinnu eða vera í ráðgefandi hlutverki á sínum vinnustað þegar eftirlaunaaldri er náð.

Um starfslok starfsmanna Reykjavíkurborgar gildir sú almenna regla, í kjarasamningum Reykjavíkurborgar við viðsemjendur sína, 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.

Til þess að auka sveigjanleika þarf að semja um slíkt í kjarasamningum og mikilvægt að þær breytingar séu í samræmi við lagaumhverfi og að áfram sé um heimildarákvæði að ræða. Samninganefnd Reykjavíkurborgar hefur mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar til hliðsjónar í sinni vinnu. Í mannauðsstefnunni 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 eldri starfsmönnum

fái raunhæf tækifæri til að starfa hjá borginni á meðan heilsa þeirra og þrek leyfir og nýta þannig starfshæfni, þekkingu og reynslu þeirra til að veita góða og árangursríka þjónustu.

Auk ákvæða kjarasamninga um starfslok vegna aldurs eru í gildi reglur hjá Reykjavíkurborg sem heimila það að minnka vinnuskyldu starfsmanns sem orðinn er 65 ára um 20% (þ.e. 8 klst af 40 klst á viku m.v. fullt starf). Starfsmaður þarf að hafa starfað samfellt hjá Reykjavíkurborg í a.m.k. 10 ár og felur minnkun á vinnuskyldu ekki í sér skerðingar á mánaðarlaunum þann tíma sem starfsmaður vill starfa áfram til 70 ára aldurs.

Reykjavíkurborg hefur á undanförunum árum lagt áherslu á fræðslu til starfsmanna Reykjavíkurborgar sem eru að nálgast eftirlaunaaldur þar sem m.a. er farið yfir líkamlega og andlega heilsu, lífeyrisréttindi og hvað sé farsælast fyrir fólk þannig að starfslok verði sem ánægjulegust.

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 fólk kost á að hætta eða draga úr atvinnuþátttöku fyrr en nú er.

Á undanförunum misserum hefur farið fram vinna sem snýr að eldri starfsmönnum sem skoða þarf með heildstæðum hætti og vinna tillögur að breytingum til að auka sveigjanleika við starfslok.

Lóa Birna Birgisdóttir,
sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs