



# Starfshópur um sveigjanleg starfslok

Kynning á stöðu vinnu starfshóps  
Öldungaráð 4. apríl 2022

Lóa Birna Birgisdóttir, sviðsstjóri mannauðs og starfsumhverfissviðs





# Skipan starfshóps

- Sviðsstjóri mannauðs og starfsumhverfissviðs
- Skrifstofustjóri á skrifstofu sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs
- Lögfræðingur skrifstofu kjaramála á mannauðs- og starfsumhverfissviði
- Mannauðsstjóri skóla- og frístundarsviðs sem fulltrúi fagsviða
- Fulltrúar heildarsamtaka stéttarféлага (BHM, BSRB og ASÍ)
- Með hópnum starfar lögfræðingur á skóla- og frístundarsviði



## HLUTVERK

Hlutverk 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.



# Starfshópur um sveigjanleg starfslok

## VERKEFNI

1. Kortleggja ítarlega stöðu mála er varðar starfslok vegna aldurs og gera grein fyrir þeim lögum, reglum og venjum sem gilda um starfslok, bæði hjá opinberum aðilum og á almennum vinnumarkaði.
2. Greina þarfir á breytingum, þ.m.t. gera könnun meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar um viðhorf til starfsloka vegna aldurs.
3. 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.
4. Kanna hvaða breytingar eru framundan er varða starfslok vegna aldurs m.a. m.t.t. lagaumhverfis.
5. Fjalla um valkosti og mögulegar breytingar varðandi fyrirkomulag starfsloka og ráðstafanir sem slíkar breytingar myndu útheimta.
6. Móta tillögur að breytingum sem svari breyttum þörfum bæði vinnuveitanda og starfsfólks varðandi starfslok vegna aldurs.



# HVAR ERUM VIÐ STÖDD?

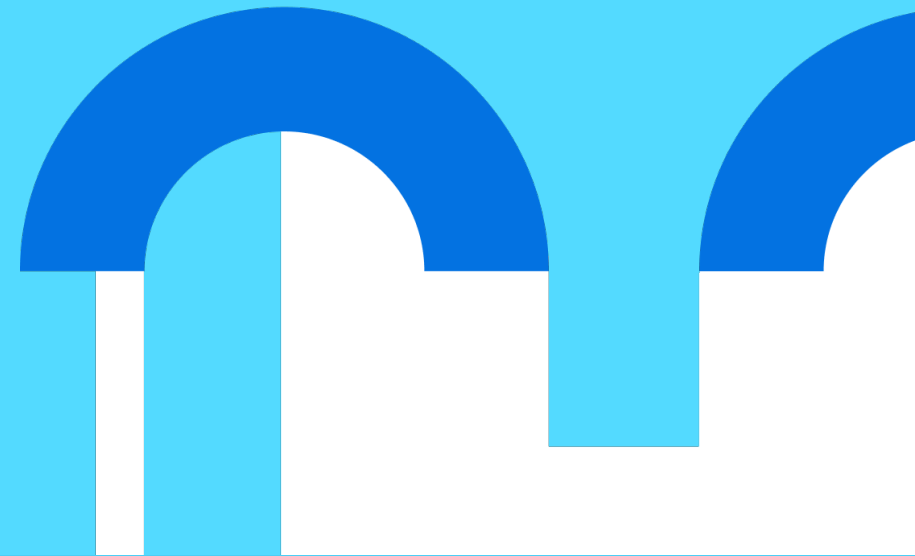
Hvað er framundan?





# Þetta hefur hópurinn gert?

- Kortlagt og farið yfir efni/greint stöðuna
- Undirbúið og framkvæmt könnun meðal starfsfólks sem er 55 ára og eldra.
- Fengið meistarana til að gera rannsókn meðal úrtaks starfsfólks sem hefur látið af störfum vegna aldurs.
- Átt samtöl við ýmsa hagaðila.





# Samtöl við gesti frá

- Félagsmálaráðuneytinu
- Brú lífeyrissjóði
- Landssambandi eldri borgara
- Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins
- Landssamtökum lífeyrissjóða
- Gildi lífeyrissjóði





# Hverju höfum við komist að ?

- Ýmsir þættir s.s. breytt aldurssamsetning þjóðarinnar og bætt heilsufar fólks á efri árum/vilji fólks til að vera lengur við störf leiða til þess að rétt er að huga að sveigjanlegri starfslokum
- Þeim sjónarmiðum hefur vaxið fylgi að aldur eigi ekki að vera almennur mælikvarði á hvenær fólk lætur af störfum heldur heilsa og atgervi
- Fólk vill semja um á hvaða aldri það lætur af störfum
- Það getur hentað að draga úr störfum/breyta störfum þó fólk hætti ekki alveg
- Sveigjanleg starfslok geta verið heilbrigðismál
- Þröng fjárráð eldra fólks/ fjárhagsleg þörf fyrir að vinna lengur í sumum tilvikum
- Karlmenn nýta sér frekar heimild til að vinna lengur en til 70 ára
- Skoða þarf sveigjanleikann í báðar áttir – á ekki aðeins við um möguleikann á að hætta síðar heldur einnig að hætta eða draga úr störfum fyrr
- Tegund vinnunnar skiptir máli - líkamlega erfið vinna leiðir mun frekar til þess að fólk fari snemma á lífeyri og endist ekki þrek
- Sjónarmið um að nýta þekkingu starfsfólks / missa ekki út mikilvæga þekkingu og reynslu heldur flytja hana á milli starfsmanna/kynslóða





# Hverju höfum við komist að ?

- Flókið samspil almannatryggingakerfisins og almenna lífeyrissjóðakerfisins m.t.t. lífeyrisgreiðslna/skerðinga á greiðslum úr almannatryggingakerfinu
- Búið að rýmka tekjutengingu áður en lífeyrir skerðist
- Í almannatryggingakerfinu er nú aukinn sveigjanleiki til lífeyristöku. Þannig er heimilað að fresta lífeyristökunni til 80 ára aldurs sem og að flýta lífeyristöku, en þó geti hún fyrst orðið frá 65 ára aldri.
- Sveigjanleikinn er ekki sá sami skv. kjarasamningum borgarinnar sem setja girðingar við 70 ára aldur (hámark 72 ár)
- Hjá starfsmönnum ríkisins er 70 ára aldurshámark skv. löggjöfinni
- Samþykktir lífeyrissjóða hafa þýðingu – hjá Brú er lífeyristökualdur 67 ár en heimilt að hefja töku lífeyris frá 60 ára og allt að 80 ára aldri.
- Skortur á fræðslu um lífeyristöku til einstaklinga
- Skoða þarf greiðslur í lífeyrissjóði eftir 70 ára aldur



# Hvaða vinna er eftir ?

- Vinna úr niðurstöðum kannana
- Vinna úr samtölum við gesti
- Móta tillögur á grundvelli niðurstöðu samtals í starfshópnum



# Hvenær skilar starfshópur tillögum?

- Starfstími skv. erindisbréfi var til 1. apríl 2022
- Markmiðið í upphafi starfs var að skila 30. apríl þar sem það dróst að koma hópnum af stað.
- Stefnum á að ljúka störfum og skila skýrslu með tillögum um nk. mánaðarmót.





Reykjavík