



# Innst. O. nr. 47

(2007-2008)

## Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Ot.prp. nr. 30 (2007-2008)

### **Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endring i arbeidsmiljøloven (rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar som har fylt 62 år)**

Til Odelstinget

#### **1. SAMMENDRAG**

##### **1.1 Hovudinnhaldet i proposisjonen**

Regjeringa har i St.meld. nr. 5 (2006-2007) om opptening og uttak av alderspensjon i folketrygda gjort framlegg om at alderspensjonen til folketrygda skal kunne takast ut heilt eller delvis etter fylte 62 år, og at det skal vere mogleg å kombinere arbeid og pensjon utan avkorting av pensjonen. Det er då ein føresetnad at arbeidstakarar over 62 år verkeleg får høve til å arbeide redusert tid. På denne bakgrunnen gjer Arbeids- og inkluderingsdepartementet framlegg om endring i arbeidsmiljølova som styrkjer retten til redusert arbeidstid for denne arbeidstakargruppa.

Departementet gjer framlegg om å ta utgangspunkt i arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd, om rett til redusert arbeidstid, for å lovfeste ein rett til redusert arbeidstid for arbeidstakar som har fylt 62 år. Den noverande føreseigna om redusert arbeidstid gjeld i prinsippet alle arbeidstakarar, men krev at arbeidstakaren viser til "helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner" som grunnlag for arbeidstidsreduksjonen. Departementet foreslår at denne avgrensinga ikkje skal gjelde for arbeidstakarar som har fylt 62 år. Forslaget inneber likevel ikkje at retten til redusert arbeidstid skal gjelde absolutt. I gjeldande føresegn om redusert arbeidstid er det eit tilleggsvilkår at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan "vesentlig ulempe" for verksemda.

Departementet forslår at denne avgrensinga også skal gjelde for arbeidstakarar som har fylt 62 år.

Etter forslaget skal ein tvist om rett til redusert arbeidstid for ein arbeidstakar som har fylt 62 år, på same måte som etter arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd i dag, kunne leggjast fram for ei partssamansett tvisteløysingsnemnd til avgjerd.

Det blir i proposisjonen også gjort nærmare greie for gjeldande rett.

Forslaget vart send på høyring til i alt 71 adressatar.

##### **1.2 Departementet sine vurderingar og forslag**

Forslag om ein lovfesta rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år er eit godt seniorpolitisk tiltak som på ein føremålstenleg måte støttar opp om det nye fleksible pensjonssystemet. Det nye pensjonssystemet vil gjere det mogleg å kombinere arbeid og pensjon utan avkorting av pensjonen. Ein regel om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år, saman med dei varsla endringane i pensjonssystemet, vil gi mange eldre arbeidstakarar betre høve til, og sterkare motivasjon for, å stå lenger i arbeid enn dei elles ville ha gjort.

Det er vurdert om ei føresegn om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år vil føre til at denne arbeidstakargruppa vil bli mindre attraktiv på arbeidsmarknaden. Det vises her til at forslaget ikkje er formulert som ein eksklusiv rett som berre gjeld for eldre arbeidstakarar. Det er i dag ei rekkje arbeidstakarar som etter arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd kan ha rett til redusert arbeidstid. Forslaget inneber vidare ein reservasjon dersom arbeidstidsreduksjonen medfører vesentleg ulempe for verksemda. Det er derfor ikkje grunn til å tru at den skisserte utvidinga av gjeldande regel vil ha vesentlege konsekvensar for kva sjansar eldre arbeidstakarar har på arbeidsmarknaden.

Arbeidsgivarsida generelt er imot å lovfeste ein rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år. Dette er spørsmål som bør løysast gjennom avtale mellom partane. Departementet meiner at avtaleregulering ikkje vil vere tilstrekkeleg for å gi ønskt effekt. Etter departementet sin oppfatning er det viktig å sørge for at alle arbeidstakarar i den aktuelle aldersgruppa, uavhengig av individuell eller kollektiv forhandlingsstyrke, blir sikra ein individuell rett til å arbeide redusert tid. Departementet ser likevel at ein absolutt rett for arbeidstakarar over 62 år til å arbeide redusert tid i konkrete situasjonar vil kunne innebere ei for stor belastning for verksemdene. Det foreslås derfor at retten til redusert arbeidstid for eldre arbeidstakarar, til liks med dagens generelle regel om redusert arbeidstid, ikkje skal gjelde i situasjonar der arbeidstidsreduksjonen vil innebere ei "vesentlig ulempe" for verksemdene.

Sjølv om forslaget støttar opp om viktige prinsipp i det nye pensjonssystemet, vil det uavhengig av dette vere eit godt seniorpolitisk tiltak som legg til rette for ei gradvis nedtrapping frå arbeidslivet for den som ønskjer dette, og dermed også gir grunnlag for ein auke av den faktiske avgangsalderen. Departementet meiner derfor at tiltaket godt kan gjennomførast uavhengig av pensjonsreforma.

Departementet ser at forslaget kan innebere at fleire arbeidstakarar ønskjer å arbeide deltid, men trur at alternativet for mange ville ha vore å forsvinne heilt ut av arbeidsmarknaden. Departementet reknar derfor ikkje deltid som negativt i denne samanhengen, men som eit verkemiddel til å få arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Dersom det faktisk er vanskeleg å fylle ei "reststilling", vil dette likevel vere eit relevant moment i ulempevurderinga.

Departementet har vurdert om eit forslag om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar som har fylt 62 år, vil vere i strid med reglane om forbod mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljølova. Forbodet gjeld diskriminering både på grunnlag av høg og låg alder. Departementet meiner at retten til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år ikkje er "uforholdsmessig inngripende" overfor yngre arbeidstakarar, og at forslaget er nødvendig for å oppnå eit sakleg formål, som er å leggje til rette for ein meir fleksibel fridom for denne arbeidstakargruppa til å kombinere arbeid og pensjon. Dette inneber at forslaget om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar som har fylt 62 år, ikkje vil vere i strid med arbeidsmiljølova § 13-3 andre ledd.

### 1.2.1 Ulempevurdering og anna

I dag vil arbeidstakarar over 62 år på linje med andre arbeidstakarar ha rett til redusert arbeidstid når det ligg føre eit særskilt behov. Sjølv om mange arbeidstakarar over 62 år vil vere omfatta av dei føre-

segnene som gjeld i dag vil det også vere mange som ikkje kjem inn under formuleringa i § 10-2 fjerde ledd. Det bør derfor for arbeidstakarar over 62 år lovfestast ein særskild rett til redusert arbeidstid som ikkje er avgrensa til dei tilfella der arbeidstakaren har eit behov ut frå "helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner".

Det er vurdert om ein rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år bør utformast som ein vilkårslaus rett, eller om denne retten – som i den føresegna som gjeld i dag – bør avgrensast til dei tilfella der dette kan gjennomførast utan "vesentlig ulempe" for verksemda. Partane i arbeidslivet er delte i spørsmålet.

Ein vilkårslaus rett til redusert arbeidstid uavhengig av korleis dette slår ut for den einskilde verksemda vil etter omstenda vere problematisk, særleg for små bedrifter og der arbeidstakaren har ein spesiell kompetanse. Det vil også vere problematisk å gi alderskriteriet sterkare rett til redusert arbeidstid enn for eksempel helsekriteriet. Både lovtekniske og reelle omsyn taler på den andre sida imot å gi alderskriteriet svakare rett til redusert arbeidstid enn det som elles gjeld, for eksempel ved at det blir lagt opp til ei mildare ulempenorm for denne gruppa. Ei generell føresegn om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år må ha ein "sikringsventil", slik at retten på tilsvarande måte som i dag blir avgrensa til tilfella der arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan "vesentlig ulempe" for verksemda. Dette må tufast på ei konkret skjønnsvurdering, som i den gjeldande føresegna. Eit relevant moment i ulempevurderinga vil vere korleis den reduserte arbeidstida skal takast ut. Arbeidsgivaren må akseptere ei generell ulempe for eksempel ved å måtte tilsetje ekstra personale eller gjennomføre ei viss omorganisering av arbeidet. Det er først når ulempa er "vesentlig" at arbeidsgivaren etter ei konkret vurdering kan setje seg imot arbeidstidsreduksjonen. Ein vil også kunne leggje vekt på kva konsekvensar arbeidstidsreduksjonen vil få for andre tilsette.

Dersom det i verksemda er fleire arbeidstakarar som har fått redusert arbeidstid, kan dette på eit tidspunkt innebere ei "vesentlig ulempe" for verksemda fordi "summen" av tilpassingar som må gjerast, inneber at fleire mindre ulemper blir "vesentlige".

Det presiseres at vurderinga av kva som er "vesentlig ulempe", skal gjerast på bakgrunn av den stillinga arbeidstakaren har.

Det er viktig å få avklart kva plikter og gjeremål arbeidstakaren skal ha, før ei ordning med redusert arbeidstid blir sett i verk, og at arbeidstakaren må få medverke når det skal avgjerast kva arbeidsoppgåver, funksjonar og liknande arbeidstakaren skal utføre etter arbeidstidsreduksjonen.

### 1.2.2 Mellombels eller varig ordning

Arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd fastset uttrykkjeleg at ein arbeidstakar som i dag har redusert arbeidstid, har rett til å gå tilbake til den tidlegare arbeidstida når den avtalte perioden med reduksjon er over. Føreseigna tek såleis utgangspunkt i at den reduserte arbeidstida berre skal gjelde for ei avgrensa tid. Dette utgangspunktet er ikkje like naturleg for arbeidstakarar over 62 år som for ein arbeidstakar som i ein periode for eksempel ønskjer å ha litt meir tid til omsorg for små barn. Det går ut frå at dei fleste arbeidstakarar over 62 år som reduserer arbeidstida si, ikkje ønskjer å gjere dette berre for ein avgrensa periode. For arbeidsgivaren vil det truleg også vere meir føreseieleg dersom arbeidsgivaren kan krevje at arbeidstidsreduksjonen må vere varig i desse tilfella.

Det er likevel ikkje nødvendig eller føremålstenleg å setje som vilkår at ei ordning med redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år skal vere permanent. Eventuelle ulemper for arbeidsgivaren på grunn av ein mindre føreseieleg framtidig bemanningssituasjon vil inngå som ein del av den ulempevurderinga som skal gjerast, og kan i visse tilfelle tilseie at arbeidstakaren må gjere eit slikt val. Det gjeres derfor ikkje framlegg om særreglar for gruppa over 62 år i form av krav om at det må vere ei permanent ordning. Dette vil også innebere at regelen om at arbeidstakaren har rett til å gå tilbake til den opphavlege arbeidstida, også bør gjelde for arbeidstakarar over 62 år, i tilfelle der ordninga faktisk berre er gjort gjeldande for ein avgrensa periode.

### 1.2.3 Fortrinnsrett

Det er naturleg at arbeidstakarar over 62 år skal ha same fortrinnsrett til å auke arbeidstida si som andre arbeidstakarar med redusert arbeidstid etter gjeldande føresegn i § 10-2 fjerde ledd tredje punktum. Dette vil vere aktuelt dersom arbeidstakaren ønskjer å auke arbeidstida si før avtaleperioden om redusert arbeidstid er omme. Føreseigna fastset at arbeidstakaren "under ellers like vilkår" har fortrinnsrett til å auke stillingsprosenten sin dersom det blir ledig stilling i verksemda. Fortrinnsretten til ledig stilling i verksemda er avgrensa til dei tilfella der stillinga er tillagt heilt eller i det vesentlege dei same arbeidsoppgåvene.

### 1.2.4 Attåtårke

Forslaget om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år, regulerer ikkje om arbeidstakaren som får rett til redusert arbeidstid, kan ta lønnsarbeid hos ein annan arbeidsgivar (attåtårke). Departementet har vurdert om retten til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år skal givast på vilkår av at fritida ikkje blir brukt til å ta lønt arbeid hos ein annan arbeidsgivar.

Attåtårket må ikkje direkte eller indirekte påverke yrkesutøvinga hos hovudarbeidsgivaren.

Det er ikkje ønskjer å gjere retten til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år avhengig av at fritida ikkje blir brukt til attåtårke. Departementet går ut frå at det ikkje særleg utbreitt at arbeidstakarar over 62 år bruker den ekstra fritida dei oppnår ved å få redusert arbeidstid, til å ta attåtårke. Departementet vil avvente og heller vurdere spørsmålet på nytt dersom det viser seg å bli eit problem.

### 1.2.5 Tvisteløysing

Det er føremålstenleg at usemje skal kunne leggast fram for tvisteløysingsnemnda for avgjerd, på same måte som i dag, jf. arbeidsmiljølova § 10-13 og § 17-2.

Det følgjer av arbeidsmiljølova § 17-2 andre ledd at tvisten ikkje kan bringast inn for domstolane før han har vore prøvd i nemnda og det ligg føre ei avgjerd. Med heimel i arbeidsmiljølova § 17-2 fjerde ledd er det fastsett forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova. Det følgjer av forskrifta § 3 tredje ledd at ei tvistesak om rett til redusert arbeidstid må leggast fram seinast fire veker etter at arbeidsgivaren avslo kravet frå arbeidstakaren.

## 1.3 Administrative og økonomiske konsekvensar

For verksemdene kan ein utvida rett til redusert arbeidstid innebere visse administrative konsekvensar, for eksempel dersom arbeidsgivaren må erstatte den reduserte arbeidstida ved å tilsetje nye arbeidstakarar, men forslaget inneber ein reservasjon dersom ulempa for verksemda er vesentleg. Vidare vil forslaget kunne innebere ei viss utviding av arbeidsoppgåvene for tvisteløysingsnemnda.

Det blir i proposisjonen gjort nærmare greie for forholdet til pensjonsreglene.

## 1.4 Merknader til lovteksten

### Til § 10-2 fjerde ledd

Retten til redusert arbeidstid for arbeidstakar som har fylt 62 år er formulert generelt og ikkje avgrensa til "helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner", slik som for andre arbeidstakarar.

Retten til redusert arbeidstid er som elles avhengig av at arbeidstidsordninga kan gjennomførast utan "vesentlig ulempe" for verksemda. Dette må tuftast på ei konkret skjønnsvurdering. Eit relevant moment i ulempevurderinga vil vere korleis den reduserte arbeidstida skal takast ut. Føreseigna fastset ingen grenser for kor mykje arbeidstida kan reduserast, eller korleis arbeidstidsreduksjonen kan organiserast.

Arbeidsgivaren må akseptere ei generell ulempe for eksempel ved å måtte tilsetje ekstra personale el-

ler gjennomføre ei viss omorganisering av arbeidet. Det er først når ulempa er "vesentlig" at arbeidsgivaren etter ei konkret vurdering kan setje seg imot arbeidstidsreduksjonen.

Arbeidstakar som har fylt 62 år, har same fortrinnsrett som andre arbeidstakarar til å auke arbeidstida si etter føresegna i § 10-2 fjerde ledd tredje punktum. Føresegna vil gjelde i dei tilfella der arbeidstakaren ønskjer å auke arbeidstida si før avtaleperioden er omme.

Dersom det er usemje mellom arbeidsgivaren og arbeidstakaren om det ligg føre ein rett til redusert arbeidstid eller ikkje, skal tvisten kunne leggjast fram for tvisteløysingsnemnda for avgjerd, jf. arbeidsmiljølova § 10-13 og § 17-2.

## 2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Eva Kristin Hansen, Per Rune Henriksen og Sverre Myrli, fra Fremskrittspartiet, Robert Eriksson, Kari Kjønnaas Kjos og Kenneth Svendsen, fra Høyre, Martin Engeset, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Karin Andersen, fra Kristelig Folkeparti, Åse Gunhild Woie Due-sund, fra Senterpartiet, Dagfinn Sundsbø, og fra Venstre, André N. Skjelstad, viser til Ot.prp. nr 30 (2007-2008) lov om endring i arbeidsmiljøloven (rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar som har fylt 62 år).

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre, støtter lovforslaget og legger vekt på at en lovfestet rett til redusert arbeidstid er et godt seniorpolitisk tiltak som støtter opp under den nye, fleksible pensjonsalderen i ny alderpensjon i folketrygden. Flertallet mener mange eldre vil stå lengre i arbeid enn de ellers ville ha gjort, med en slik rett der alder er vilkår for krav om redusert arbeidstid. Et helt objektivt kriterium vil gjøre det lettere å fortsette i redusert stilling og samtidig opprettholde verdsetting av arbeidet. Flertallet viser til at forslaget kommer i tillegg til den generelle retten til redusert arbeidstid grunnet helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner.

Flertallet har merket seg at arbeidsgiversida generelt er imot å lovfeste en rett basert på alder og kun ønsker en avtalebasert mulighet. Flertallet viser til at retten ikke er foreslått å være absolutt, men skal avgrenses på lik linje med og på samme måte som gjeldende rett til redusert arbeidstid.

Flertallet viser til Stortingets behandling av St.meld. nr. 6 (2006-2007) Seniorane – ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv, jf. Innst. S. nr. 200 (2006-

2007), der komiteen enstemmig understreket viktigheten av at det lokalt, på den enkelte arbeidsplass, legges opp til en aktiv og målrettet seniorpolitikk med en "meny" av konkrete tiltak som kan settes inn overfor eldre arbeidstakere for å bidra til at den enkelte blir i stand til å stå lengre i jobb. På denne bakgrunn antar flertallet at det oftest vil være hensiktsmessig å inngå avtale med den enkelte om hvordan redusert arbeidstid skal organiseres og hvilke oppgaver som skal ivaretas i stillingen etter redusert arbeidstid. Flertallet viser til at økonomiske konsekvenser av en arbeidstidsreduksjon bør klargjøres før slik avtale inngås.

Flertallet mener det er viktig at arbeidsgivere legger til rette for medvirkning og innflytelse på løsninger slik at eldre arbeidstakere ønsker å fortsette i meningsfullt arbeid. I vurdering av hva som er "vesentlig ulempe" for virksomheten må det også legges vekt på at alle virksomheter skal føre en aktiv seniorpolitikk for å hindre utstøting og motivere seniorene til å stå lenger i arbeid.

Flertallet viser til den erfaring partene i arbeidslivet har med å forhandle seg fram til gode løsninger for de ansatte som i dag søker redusert arbeidstid. Videre viser flertallet til at ulempevurdering for virksomheten allerede er en vanlig avveining etter arbeidsmiljølovens § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd.

Flertallet mener det ikke er formålstjenlig å sette som vilkår at reduksjonen er permanent. Arbeidstaker må kunne endre sin holdning etter å ha prøvet ut den nye arbeidstiden både med hensyn til om reduksjon skal fortsette eller om volumet skal tas opp til revurdering. Arbeidstaker på 62 år må videre ha samme fortrinnsrett til å øke arbeidstiden som andre arbeidstakere, uavhengig av arbeidstidsreduksjon.

Flertallet ser det som formålstjenlig at uenighet om rett til redusert arbeidstid skal kunne legges fram for tvisteløsningsnemnda til avgjørelse jf. arbeidsmiljøloven § 10-13 og § 17-2.

Flertallet viser til Innst. S. nr. 200 (2006-2007) der komiteen enstemmig viser til at skal målet om at eldre i arbeidslivet skal sees på som en uvurderlig ressurs bli noe mer enn en passiv målsetting uten reelt innhold, må den konkrete politikken endres på en rekke områder. Flertallet ønsker derfor at dette seniortiltaket treer i kraft så raskt som mulig.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre viser til Innst. S. nr. 200 (2006-2007), hvor en enstemmig arbeids- og sosialkomité hadde følgende innfallsvinkel til utfordringene en møter i seniorpolitikken:

"Komiteen vil vise til at det også i seniorpolitikken er en rekke dilemmaer. På den ene side kan myn-

dighetene ønske å etablere "ordninger" som isolert skal bidra til at eldre arbeidstakere står lenger i jobb. På den annen side kan summen av slike tiltak i møte med virkeligheten bidra til at eldre arbeidstakere får problemer på arbeidsmarkedet fordi den eldre arbeidskraften blir for dyr. Komiteen er derfor av den oppfatning at velferds- og pensjonspolitikken må legges opp slik at den stimulerer den enkelte aktivt til å stå lenger i jobb. Samtidig bør de ulike insentivsystemer av økonomisk art legges opp slik at det lønner seg for den enkelte arbeidsgiver å ta godt vare på sine eldre arbeidstakere."

Det er disse medlemmers mening at Regjeringen med Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) vil bidra til en innretning av seniorpolitikken som vil gjøre at seniorene i arbeidslivet kan bli mindre attraktive på arbeidsmarkedet og dermed kunne virke mot det seniorpolitiske hovedmålet, nemlig å sørge for at eldre arbeidstakere blir værende i arbeidslivet. En generell lovfestet rettighet til redusert arbeidstid ved oppnådd alder vil videre kunne skape vanskeligheter for små og mellomstore bedrifter i rekruttering av nødvendig kompetanse. For mange nisjevirkosomheter vil det ikke være mulig å fylle kompetansetapet, noe som særlig forsterkes med en sterk mangel på arbeidskraft.

Disse medlemmer mener det med lovforslaget er uklart hva som er den egentlige strategien med å skape et mer inkluderende arbeidsliv i Regjeringens politikk. Dersom en lovfester rettigheten til redusert arbeidstid ved fylte 62 år, samtidig som dette ikke skal være til "vesentlig ulempe" for den enkelte virksomhet, forutsetter dette at kompetansetapet skal dekkes inn. I realiteten innebærer dette mer bruk av overtid og deltid, og i noen grad vil det føre til mer bruk av såkalt *ufrivillig* deltid. Sett i forhold til Regjeringens uttalte ønske om å forhindre *ufrivillig* deltid oppfatter disse medlemmer at det foreliggende lovforslag om rett til redusert arbeidstid vil øke bruk av *ufrivillig* deltid.

I lovforslaget skal rettigheten benyttes dersom dette ikke er til "vesentlig ulempe" for virksomheten. Disse medlemmer mener Regjeringen er lite konkret i å beskrive hva som kan regnes som vesentlig ulempe, og konstaterer at dette er noe både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden har påpekt i høringsrunden. Dersom en skal innføre en rettighet og samtidig legge til rette for at rettigheten kan avvikes, bør det også klargjøres på hvilke premisser en kan hevde at en virksomhet har vesentlig ulempe. Disse medlemmer ser for seg flere indikatorer for hvordan en kan vise til vesentlig ulempe: omsetningsmessig ulempe, resultatmessig ulempe, tjenestemessig ulempe, rekrutteringsmessig ulempe. Regjeringen burde ha tatt en grundigere vurdering av dette spørsmålet og i tillegg signalisert hvilket nivå av ulempe som regnes som vesentlig i forhold til uvesentlig.

Disse medlemmer viser til Innst. S. nr. 200 (2006-2007) og til merknad fra Fremskrittspartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre som fastslår at det alltid må være det enkelte individs og dets kompetanse, evner og muligheter som setter grenser for yrkesdeltakelse, og ikke hvor gammel en er. Dette innebærer at seniorpolitikken må innrettes som arbeidslivet for øvrig, hvor den frie avtaleretten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver danner basis for arbeidsforholdet. Det innebærer at de virkemidlene som har best mulighet for å virke positivt for å nå målsettingen om et mer inkluderende arbeidsliv og flere seniorer som jobber lenger, i utgangspunktet må være økonomiske incentiver som rettes både mot den enkelte arbeidstaker og mot den enkelte virksomhet.

I Innst. S. nr. 200 (2006-2007) fastslår en enstemmig arbeids- og sosialkomité følgende:

"Komiteen vil understreke viktigheten av at det lokalt, på den enkelte arbeidsplass, legges opp til en aktiv og målrettet seniorpolitikk med en "meny" av konkrete tiltak som kan settes inn overfor eldre arbeidstakere for å bidra til at den enkelte blir i stand til å stå lenger i jobb. Slike konkrete tiltak kan være kortere arbeidsdag i perioder, mer fritid, fleksibel arbeidstid, inntak av ekstrahjelp, færre kvelds-, natte- eller helgevakter, mindre rengjøringsarealer, ansvar for et mindre antall brukere og mentoroppgaver overfor yngre ansatte."

Disse medlemmer konstaterer at flertallet nå har forlatt linjen hvor god seniorpolitikk organiseres på den enkelte virksomhet, og at menyen av konkrete tiltak nå er erstattet av en rettighetslinje. Disse medlemmer vil på sin side følge opp det en enstemmig komité tidligere har ment og vil derfor ikke støtte Regjeringens forslag til lovendring i Ot.prp. nr. 30 (2007-2008).

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti viser til at en innvending mot forslaget er at det kan øke arbeidsgiveres skepsis til å ansette medarbeidere som nærmer seg eller har passert 62 år. Blant annet på bakgrunn av det sterke behovet for kvalifisert arbeidskraft i årene framover ser ikke dette medlem at dette kan være et vesentlig argument mot lovforslaget. Men dette medlem forutsetter likevel at denne lovendringen blir evaluert etter at loven har virket i en periode på noen få år, for å se om den har virket etter den hensikt som er beskrevet i Ot.prp. nr. 30 (2007-2008).

Komiteens medlem fra Venstre mener det finnes mange måter å legge til rette for redusert arbeidstid der hvor det er behov for det. Med en befolkning som er stadig friskere og lever lengre vil dette medlem påpeke at behovet for lovfesting av retten til redusert arbeidstid synes unødvendig. For noen grupper vil det derimot være behov for re-

duisert arbeidstid og dette medlem ser det som viktig at partene i arbeidslivet gjennom forhandlinger seg imellom løser dette der hvor det er behov for dette.

Dette medlem ønsker å åpne for mer midlertidige ansettelser for de over 62 år for å stimulere arbeidsgivere til å ansette eldre arbeidstakere. Dette medlem ønsker generelt et mer fleksibelt arbeidsliv for seniorer. Dette innebærer å åpne for å lage mer individuelle avtaler for de over 62 år. Dette medlem ønsker å åpne for svært fleksible løsninger rundt arbeidstid for personer over 62 år. Særlig for kvinner i tunge omsorgsykker vil dette være av betydning sammen med mer individuell tilrettelegging på den enkelte arbeidsplass. Arbeidstakere i omsorgsykker er spesielt utsatt for skader og belastningslidelser, og for å møte utfordringene knyttet til en aldrende befolkning vil det være av betydning å beholde folk i disse yrkene i arbeid så lenge som mulig. Dette kan blant annet innebære fleksible turnusordninger og mer vekt på tekniske hjelpemidler for å unngå tunge løft. Hver enkelt ansatt over 45 år i tunge omsorgsykker bør derfor kunne få en vurdering av sin arbeidssituasjon med vekt på individuell tilrettelegging.

Dette medlem viser til Bærum kommune hvor alle ansatte over 62 år kan velge mellom uttak av bonus på 20 000 kroner i året, redusert arbeidstid

med 80 pst. jobb for 100 pst. lønn, økt fritid med 10 dager pr. år og 15 dager etter fylte 64 år.

### 3. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre følgende

vedtak til lov

om endring i arbeidsmiljøloven

#### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) skal § 10-2 fjerde ledd første punktum lyde:

Arbeidstaker som *har fylt 62 år eller som* av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for *det*, har rett til *å få redusert sin arbeidstid* dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

#### II

Loven gjeld frå den tid Kongen fastset.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 23. april 2008

**Karin Andersen**

leder

**Per Rune Henriksen**

ordfører



