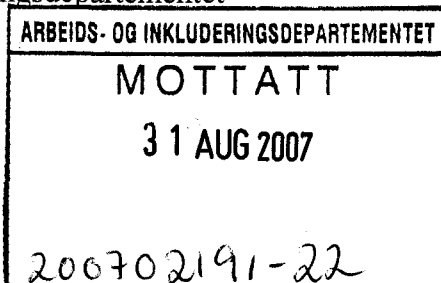


Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Pb 8019 Dep
0030 OSLO



(Referanse må oppgis)
Vår referanse: 200700775-3
Arkivkode: 400 &00
Saksbehandler: Tor Allstrin
Deres referanse: 200702191-/CRS
Dato: 30.08.2007

Høringssvar - rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere over 62 år - endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til høringsbrev av 2. mai 2007 som foreslår en rett for arbeidstakere som har fylt 62 til å få redusert sin arbeidstid. Bestemmelsen foreslås tatt inn i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd som allerede regulerer arbeidstakers rett til reduksjon av arbeidstiden på bakgrunn av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner.

Kommunesektoren har for lengst innsett viktigheten av å sette inn seniorpolitiske tiltak for å sikre arbeidskraftbehovet på kort og lang sikt. Mange kommuner og fylkeskommuner har allerede innført personalpolitiske tiltak for å få eldre arbeidstakere til å forbli lengre i arbeid. Positive tiltak som redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon, lengre ferie m.v. er eksempler på insentiver som medlemmene har iverksatt for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid.

KS mener denne typen tiltak vil bidra sterkere til å oppfylle arbeidslinjen enn å innta bestemmelse om dette i arbeidsmiljøloven. En lovbestemmelse som gir en ubetinget rett for arbeidstakere til reduksjon av arbeidstid kan dessuten virke negativt inn i andre positive tiltak som virksomheten allerede har innført. KS vil her særlig fremheve at lovens ordning vil komme i tillegg til avtalebaserte løsninger om f. eks redusert arbeidstid med lønnskompensasjon, bonus og lengre ferie. Dessuten gir loven allerede i dag en arbeidstaker som har passert 62 år og som har helseproblemer en mulig rett til en arbeidstidsreduksjon, jfr arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

På denne bakgrunn mener KS at det ikke er behov for ytterligere lovregulering av rett til redusert arbeidstid for denne gruppen.

Subsidiært, dersom lovgiver likevel finner grunn til å gå videre med lovforslaget, vil det etter KS sin vurdering være mer hensiktsmessig om det ble foreslått en egen bestemmelse som inneholdt to hovedelementer; a) en minimumsrett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som har passert 62 år og b) en avtaleadgang for arbeidsgiver og de tillitsvalgte til å utforme tiltak for arbeidstakere som har passert 62 år.

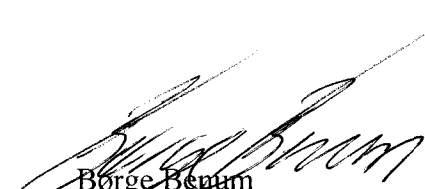
Forslaget forutsetter at dersom avtaleadgangen benyttes skal litra a) ikke komme til anvendelse. Et slik forslag innebærer at de lokale parter i den enkelte virksomhet kan utforme "ordninger" som passer bedre for de behov den enkelte virksomhet har. Det er vår vurdering at dette i så fall skal være en ordinær avtale ikke tariffavtale. Avtalen må i så fall som et utgangspunkt gjelde for tre år for å sikre en viss forutberegnelighet.

Dersom dette skal reguleres som en rettighet i arbeidsmiljøloven, vil KS under enhver omstendighet stille spørsmål ved om det er en hensiktsmessig plassering av bestemmelsen. Forslaget innebærer at retten til reduksjon av arbeidstid plasseres sammen med andre ikke sammenlignbare typetilfeller. Vi finner det unaturlig å sammenligne en arbeidstidsreduksjon alene på grunn av alder med f. eks reduksjon i arbeidstiden som er begrunnet helse og andre tungtveiende omsorgsbehov.

Med vennlig hilsen



Olav Ulleren
adm. direktør



Børge Benum
leder KS Advokatene