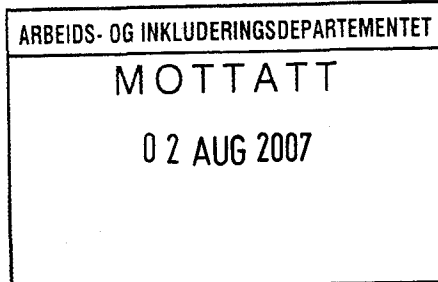


Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO



Likestillings- og
diskrimineringsombudet



Vår ref.
07/764-2-MSOE

Deres ref.
200702191-/CRS

Dato:
31.07.2007

HØRING - RETT TIL REDUSERT ARBEIDSTID FOR ARBEIDSTAKERE OVER 62 ÅR

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høringsbrev av 2. mai 2007.

Vi støtter forslaget om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere over 62 år, men vil samtidig fremheve at utgangspunktet for seniorpolitikk i arbeidslivet må være å legge forholdene til rette for at arbeidstakere kan arbeide fulltid, dersom de ønsker det.

Rett til redusert arbeidstid må ikke bli en sovepute for arbeidsgiverne. Mange ansatte, spesielt i helse- og omsorgssektoren, føler at deltid eller førtidspensjonering er nødvendig på grunn av stor arbeidsbelastning og minimumsbemannning. At tilknytningen til arbeidslivet blir redusert eller faller bort har blant annet en økonomisk side. Ombudet mener at det ikke skal være den enkelte arbeidstaker som skal bære omkostningene ved manglende tilrettelegging eller uforsvarlige arbeidsforhold. Det er arbeidsgivers oppgave å sikre forsvarlige arbeidsforhold for sine ansatte, unge som eldre.

Departementet reiser spørsmålet om forslaget kan være i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering, sett i forhold til arbeidstakere *under* 62 år. Vi støtter departementets vurdering om at forslaget ikke strider mot diskrimineringsforbudet. Vi viser til at arbeidsmiljøloven § 13-6 åpner for positiv særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling.

Det er viktig, både av samfunnsøkonomiske hensyn og av hensyn til den enkelte arbeidstaker, å legge forholdene til rette for at seniorer kan stå lenger i arbeidslivet. En kombinasjon av pensjon og redusert arbeidstid kan være løsningen for mange som ellers hadde sett heltidspensjonering som eneste alternativ. Det kan dermed argumenteres for at rett til redusert arbeidstid både er saklig, egnet og nødvendig for å oppnå formålet med å få seniorer til å stå lenger i arbeid. Forslaget innskrenker ikke yngre arbeidstakers rettigheter i denne forbindelse, og kan heller ikke sies å være

uforholdsmessig overfor disse. Yngre arbeidstakere har også rett til redusert arbeidstid, dog ikke på grunn av sin alder, men ut fra andre grunner spesifisert i aml § 10-2 fjerde ledd.

Som departementet også er inne på, kan en rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere over 62 år også ha en negativ effekt. Det er mulig at enkelte arbeidsgivere vil se det slik at en rett til redusert arbeidstid gjør eldre arbeidstakere mindre attraktive for ansettelse. Det er derfor viktig at en rett til redusert arbeidstid ikke blir gjort ubetinget, og at slike ordninger ikke blir gjort permanente. Forholdene kan endre seg, både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og det bør derfor være mulig å gå tilbake til ordinær arbeidstid.

Ut over dette har vi ikke ytterligere kommentarer til forslaget.

Med vennlig hilsen



Beate Gangås

Likestillings- og diskrimineringsombud