



DET KONGELEGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 30

(2007–2008)

Om lov om endring i arbeidsmiljøloven

(rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar som har fylt 62 år)

*Tilråding frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 1. februar 2008,
godkjend i statsråd same dagen.
(Regjeringa Stoltenberg II)*

1 Hovudinnhaldet i proposisjonen

Regjeringa har i St.meld. nr. 5 (2006–2007) om opp-
tøning 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. På denne
måten kan pensjonssystemet støtte opp om ei grad-
vis nedtrapping og medverke til at fleire står lenger
i arbeid enn dei elles ville gjort. Det er då ein føre-
setnad at arbeidstakarar over 62 år verkeleg får
høve til å arbeide redusert tid. På denne bakgrun-
nen gjer Arbeids- og inkluderingsdepartementet
framlegg om endring i arbeidsmiljølova som styr-
kjer retten til redusert arbeidstid for denne
arbeidstakargruppa. Forslaget går ut på å lovfeste
at arbeidstakar som har fylt 62 år, skal ha rett til
redusert arbeidstid.

Departementet gjer framlegg om å ta utgangs-
punkt 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 arbeids-
tid gjeld i prinsippet alle arbeidstakarar, men krev
at arbeidstakaren viser til «helsemessige, sosiale
eller andre vektige velferdsgrunner» som grunn-
lag for arbeidstidsreduksjonen. Departementet

foreslår at denne avgrensinga ikkje skal gjelde for
arbeidstakarar som har fylt 62 år. Seniorane skal
såleis sleppe å vise til noko særskilt behov for å få
rett til å arbeide redusert tid. Det vil vere tilstrek-
keleg å vise til at ein har fylt 62 år. Forslaget inne-
ber likevel ikkje at retten til redusert arbeidstid
skal gjelde absolutt. I gjeldande føresegn om redu-
sert arbeidstid er det eit tilleggsvilkår at arbeids-
tidsreduksjonen kan gjennomførast utan «vesent-
lig ulempe» for verksemda. Departementet foreslår
at denne avgrensinga også skal gjelde for arbeids-
takarar 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 partssaman-
sett tvisteløysingsnemnd til avgjerd.

2 Gjeldande rett

Arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd gir ein arbeids-
takar som av «helsemessige, sosiale eller andre
vektige velferdsgrunner» treng redusert arbeids-
tid, rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen
kan gjennomførast utan «vesentlig ulempe» for
verksemda.

Arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd fører vidare det materielle innhaldet frå tidlegare § 46 A i arbeidsmiljølova av 1977, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005). Paragraf 46 A kom inn i lova ved lov 17. desember 1982 nr. 91. Formålet med føresegna var å gi småbarnsforeldre, personar med omsorgsplikter og eldre/sjuka arbeidstakarar rett til redusert arbeidstid, jf. Ot.prp. nr. 3 (1982–83) side 3. Dette har komme til uttrykk ved at retten til redusert arbeidstid er avgrensa til dei tilfella der arbeidstakaren har eit behov ut frå «helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner». Kva for grunnar denne formuleringa omfattar, er det gjort nærare greie for i forarbeida. Av merknader til føresegna i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 316 kan det refererast:

«Helsemessige grunner referer seg til sykdom hos arbeidstakaren selv, og må kunne dokumenteres med legeattest. Sosiale grunner knytter seg til forhold hos arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser, og utløser gjerne omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Velferdsgrunner kan fange opp tilfeller som ligger nær opp til helsemessige eller sosiale grunner, men har en videre karakter. Det må imidlertid foreligge et kvalifisert behov for redusert arbeidstid om denne skal gis på velferdsmessig grunnlag, og dette er understreket ved at det i lovteksten er krav om vektige velferdsgrunner. Det mest vanlige eksempelet på en viktig velferdsgrunn er arbeidstaker med små barn som i en periode ønsker mer tid til samvær, eller som har problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden.»

I Ot.prp. nr. 3 (1982–1983) side 40 blir det blant anna presisert at det ikkje skal vere tvil om at foreldre med barn under ti år treng redusert arbeidstid dersom dei ber om det. I tillegg til behova hos småbarnsforeldre er det vist til at «velferdsgrunner» også omfattar grunnar som ligg på grensa til å vere helseplager eller sosiale grunnar, for eksempel eldre arbeidstakarar som er spesielt slitne og føler at full arbeidsdag er ei stor belastning.

Arbeidstakarar i leiande og særleg sjølvstendig stilling var opphavleg ikkje omfatta av føresegna om rett til redusert arbeidstid, men ved lov 6. januar 1995 nr. 2 blei også desse arbeidstakarane tekne med.

Det er eit vilkår for rett til redusert arbeidstid at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan «vesentlig ulempe» for verksemda. Formuleringa inneber at det skal vere ei konkret skjønnsmessig vurdering. Kravet om «vesentlig» inneber at arbeidsgivaren må akseptere at arbeidstidsreduk-

sjonen medfører ei viss ulempe, det er først dersom ulempe blir «vesentlig» at arbeidsgivaren kan motsetje seg arbeidstidsreduksjonen. Av Ot.prp. nr. 3 (1982–83) side 40 går det fram at det må gjerast ei viss avveging mellom interessene til arbeidsgivaren og arbeidstakaren. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særleg stort, bør det krevjast sterkare grunngeving enn elles frå arbeidsgivaren for å avslå:

«Hvilke ulemper arbeidsgiveren kan påberope seg, vil ellers måtte bero på en skjønnsmessig vurdering. Hvis en arbeidstaker utfører oppgaver som ikke så lett kan overtas av andre, og det er nødvendig å utføre disse på heltid, vil arbeidsgiveren f.eks. kunne påberope seg at det ikke er mulig, eller at det vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter å få tilsatt noen på den resttid som blir ledig.»

Gjennom forvaltningspraksis er det lagt til grunn at kravet om «vesentlig ulempe» inneber at det ikkje er tilstrekkeleg å vise til ei generell ulempe, for eksempel ulempe ved å måtte omorganisere arbeidsoppgåver eller skaffe vikar.

Føresegna set ingen avgrensingar for kor mykje arbeidstida kan reduserast, eller korleis arbeidstidsreduksjonen kan organiserast. Ein arbeidstidsreduksjon kan for eksempel takast ut i form av kortare dagleg arbeidstid eller færre arbeidsdagar per veke eller samlast opp til lengre arbeidsfrie periodar. Kor mykje og korleis arbeidstakaren ønskjer å ta ut den reduserte arbeidstida, vil likevel vere element som skal vere med i ulempevurderinga.

Føresegna fastset at arbeidstakaren har rett til å komme tilbake til den tidlegare arbeidstida når perioden med redusert arbeidstid er over. Dersom vilkåra for rett til redusert arbeidstid framleis er til stades når den avtalte perioden går ut, kan det gi grunnlag for ein ny periode med redusert arbeidstid. Den tidlegare føresegna i § 46 A avgrensa perioden det kunne søkjast om redusert arbeidstid for, til to år om gongen. Denne avgrensinga er ikkje vidareført i § 10-2 fjerde ledd. Føresegna er såleis ikkje til hinder for å fastsetje ei langvarig ordning med redusert arbeidstid, og perioden treng heller ikkje ha tidsavgrensingar. For eksempel kan det for arbeidstakarar som har fått redusert arbeidstida på grunn av helsa, vere naturleg å fastsetje at reduksjonen gjeld for den tida det er nødvendig. I dei tilfella den reduserte arbeidstida er tidsavgrensa, må det vurderast på bakgrunn av ei tolking av avtalen/vedtaket om arbeidstakaren pliktar å gå tilbake til den opphavlege stillingsstorleiken før denne perioden er ute, dersom vilkåra for redusert

arbeidstid fell bort i løpet av perioden. I utgangspunktet vil arbeidstakaren ha ei slik plikt, med mindre det finst klare haldepunkt for noko anna, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 167.

Sjølv om arbeidstakaren kan ha plikt til å gå tilbake til den opphavlege arbeidstida før den fastsette perioden med redusert arbeidstid er omme, vil ikkje vedkommande nødvendigvis ha rett til dette. Arbeidsgivaren kan ha tilsett vikar eller på annan måte organisert seg slik at det ikkje er mogleg å tilby arbeidstakaren auka arbeidstid i denne perioden.

Paragraf 10-2 fjerde ledd fastset at arbeidstakaren «*under ellers like vilkår*» har fortrinnsrett til å auke stillingsdelen sin før perioden med redusert arbeidstid er over, når det blir ei ledig stilling i verksemda. Formuleringa «*under ellers like vilkår*» skal forståast slik at arbeidstakaren må vere kvalifisert for stillinga, og at ein auke i arbeidstida ikkje må påføre verksemda særlege ulemper. Fortrinnsretten til ledig stilling i verksemda gjeld berre dei tilfella då stillinga er tillagd heilt eller i hovudsak dei same arbeidsoppgåvene.

Arbeidstakaren har ingen rett til lønnskompensasjon for den reduserte arbeidstida.

3 Høyring

3.1 Høyringsforslaget

Departementet sende på høyring eit forslag om at arbeidstakar som har fylt 62 år, får rett til redusert arbeidstid. Forslaget innebar ei utviding av arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd, som gjeld arbeidstakar som av «helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner» har behov for redusert arbeidstid. Departementet gjorde framlegg om at retten til redusert arbeidstid for arbeidstakar over 62 år, på same måte som i gjeldande føresegn, skal ha som vilkår at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan «vesentlig ulempe» for verksemda.

3.2 Høyringsfråsegnene

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 2. mai 2007 forslag til endring i arbeidsmiljølova om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakar som har fylt 62 år til 71 adressatar med høringsfrist 31. august 2007.

Blant adressatane var hovudorganisasjonane på arbeidstakar- og arbeidsgivarsida (i alt 8), aktuelle frittstående fagorganisasjonar (i alt 14) og arbeidsgivarorganisasjonar (i alt 12), relevante

interesseorganisasjonar og forskingsinstitusjonar (i alt 13), samt departementa, aktuelle offentlege etatar og andre relevante instansar (i alt 24).

Arbeidstakarorganisasjonane støttar forslaget. Noen meiner likevel at dersom kravet om «vesentlig ulempe» blir ståande, ønskjer dei ei svekking/konkretisering av innhaldet i kravet. Mange av arbeidstakarorganisasjonane er også opptekne av forholdet mellom forslaget om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar som har fylt 62 år, og pensjonsreglane.

Arbeidsgivarorganisasjonane støttar ikkje forslaget om å lovfeste ein rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar som har fylt 62 år. Fleire av arbeidsgivarorganisasjonane meiner at høvet til å få redusert arbeidstid heller bør knytast til semje/avtale mellom arbeidsgivar og arbeidstakar.

Landsorganisasjonen i Noreg (LO) støttar forslaget. *LO* føreset at lova opnar for at partane i kvart tariffområde kan inngå tariffavtale om eventuelle tilpassingar.

UNIO støttar forslaget og sluttar seg til grunngevinga frå departementet, men er ueinig i at det er riktig å halde på trygginguventilen «vesentlig ulempe» for verksemda.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) sluttar seg til forslaget og grunngevingane som er lagde fram, med unntak av det som knyter seg til den vurderinga av «vesentlig ulempe» som bedrifta skal gjere. *YS* meiner at ein berre unntaksvis skal kunne akseptere avslag på søknad om redusert arbeidstid.

YS kjenner til at arbeidstakarar som etter eige ønske har fått redusert arbeidstid, utan medverknad er blitt fråtekne arbeidsoppgåver, funksjonar og liknande. *YS* peiker derfor på at det er viktig at ansvar og gjeremål i stillinga blir avklart på førehand mellom arbeidsgivaren og arbeidstakaren, og at det bør vurderast å ta med ei presisering av slike omsyn i lova eller i forskrift til lova.

Akademikerne ber departementet vurdere om det er meir føremålstenleg å lage eit eige ledd i § 10-2 i staden for å inkorporere føresegna i § 10-2 (4). *Akademikerne* grunngir dette med at den gjeldande føresegna set som vilkår at arbeidstakaren har behov for redusert arbeidstid. Rett til redusert arbeidstid for arbeidstakar over 62 år skal ikkje ha eit slikt behovskriterium. Ved å skilje ut føresegna i eit eige ledd får ein betre fram at retten til redusert arbeidstid gjeld for alle arbeidstakarar over 62 år, uavhengig av behov.

NITO støttar forslaget, men peiker på at det ser ut til å skape ei pedagogisk utfordring, ettersom det no blir to forskjellige system: rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølova og tidleg pensjon

etter avtalefesta pensjonsordning/andre avtalte tidlegpensjonsrettar. *NITO* meiner det ville vere ønskjeleg at departementet medverkar til å synleggjere at retten til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølova er ei anna ordning enn desse avtalte ordningane, og at den lovfesta ordninga har andre verknader enn det som følgjer av AFP/tidlegpensjonsordningane. *NITO* føreset at lovendringa ikkje er til hinder for at partane kan inngå avtale eller tariffavtale om betre ordningar enn det som følgjer av lova.

Den Norske Jordmorforening støttar forslaget, men ønskjer ei konkretisering av formuleringa «vesentlig ulempe». Det same gjer *Norsk Skuespillerforening*, som også gjer framlegg om å erstatte formuleringa «vesentlig ulempe» med «uten at bedriften påføres vesentlige økonomiske tap».

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) meiner det hadde vore ein fordel om utforminga av ei ordning med redusert arbeidstid for dei over 62 år blei sett i samanheng med anna utgreiingsarbeid som gjeld rettgar og plikter for eldre arbeidstakarar.

NHO er ueinig i at føreseigna om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakar som har fylt 62 år, blir teken inn i arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd. *NHO* skriv i si høyringsfråsegn at:

«De grunner som leder til at noen ønsker redusert arbeidstid etter fylte 62 år, er i sin natur langt mer subjektive, mer diffuse og langt mindre dokumenterbare enn de grunner som dagens bestemmelse bygger på. I forarbeidene til dagens bestemmelse går det klart frem at grunnene skal være konkrete og eventuelt kunne dokumenteres. Det kan ikke behovet for å gå av ved fylte 62 år i samme grad være, og en kan hevde at det skal det heller ikke. Hvis en arbeidstaker ønsker redusert arbeidstid, bør det være grunn nok. Det er også grunnlaget for at folketrygden gir denne rettigheten.»

NHO meiner vidare at arbeidsgivaren må kunne avgrense retten ut frå eigne behov, slik at arbeidsgivarar må fritakast for kravet om «vesentlig ulempe». *NHO* peiker elles på at når retten til redusert arbeidstid blir knytt til arbeidstakarar over 62 år, vil det i stor grad kunne omfatte personar med ein kompetanse som er vanskeleg å erstatte, for eksempel leiarar.

NHO meiner at ordninga med redusert arbeidstid bør byggje på semje mellom arbeidsgivar og arbeidstakar, eller at arbeidsgivaren kan tilby redusert arbeidstid i ei anna stilling eller i ein annan type arbeid.

KS meiner det ikkje trengst meir lovregulering av retten til redusert arbeidstid for arbeidstakarar som har fylt 62 år.

HSH er einig at det er viktig å få arbeidstakarane til å stå lenger i arbeid, og at det er ønskjeleg at den gjennomsnittlege pensjonsalderen stig. *HSH* er likevel skeptisk til forslaget om å lovfeste ein generell regel om at arbeidstakar som har fylt 62 år, har rett til redusert arbeidstid. *HSH* meiner forslaget vil medverke til å skape fleire deltidsstillingar, og i ein pressa arbeidsmarknad vil det vere vanskeleg å fylle desse. Når det gjeld leiarstillingar, vil det i tillegg vere nærmast umogleg og svært upraktisk å skaffe ein erstattar som skal kunne fungere som leiar nokre timar eller dagar i veka. For små bedrifter vil også ein automatisk rett til redusert arbeidstid ved fylte 62 år vere vanskeleg. Småbedrifter er spesielt sårbare for ein slik rett, sidan dei har få tilsette, gjerne med spesialkompetanse som vanskeleg kan erstattast av andre.

HSH meiner at rett til redusert arbeidstid på grunn av alder kjem i ein annan kategori enn dei andre grunnlaga, slik at aldersgrunnlaget ikkje bør likestillast med desse. *HSH* meiner at det ikkje bør vere den same ulempevurderinga som elles når ein arbeidstakar har rett til redusert arbeidstid på grunn av at han eller ho har fylt 62 år. Retten til redusert arbeidstid i slike tilfelle bør heller forankrast i ei semje mellom arbeidstakar og arbeidsgivar. *HSH* foreslår såleis at det blir innført ei føresegn som føreset semje mellom partane.

Spekter ser ikkje behov for ei endring i arbeidsmiljølova. Den einskilde arbeidsplassen må sjølv utvikle verkemiddel for å motivere seniorane til å stå lenger i arbeidet. *Spekter* meiner det kan verke utenleg å lovfeste at arbeidstakar over 62 år har rett til redusert arbeidstid. Ei slik føresegn kan fort oppfattast slik at alle arbeidstakarar over 62 år bør søkje om redusert arbeidstid, sidan dei har rett på det. *Spekter* trur også det vil føre til at desse arbeidstakarane blir mindre attraktive på arbeidsmarknaden.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening fryktar at forslaget vil svekkje arbeidsgivaren si stilling og i realiteten føre til at alderskriteriet vil gi ein tilnærma vilkårslaus rett til redusert arbeidstid ved delvis alderspensjonsuttak.

Dei grunnane som i dag kan kvalifisere for redusert arbeidstid, inneber stor grad av skjønn, som skal vurderast mot eit anna skjønnsmessig forhold, nemleg «vesentlig ulempe for bedriften». Denne «balansen» i vurderinga av skjønnsmessige forhold gir ikkje same effekt når det ligg føre eit objektivt kriterium som 62 års alder. Kva grunnar den einskilde arbeidstakaren har for å ta ut delvis

alderspensjon / redusert arbeidstid, vil dermed ikkje vere med i noka skjønnsmessig og samla vurdering. Det vil dermed kunne vere reell fare for at det «må meir til» for å oppfylle bedrifta sine krav til «vesentlig ulempe» enn vurderinga mot dei andre kriteria for redusert arbeidstid.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening meiner at høvet til å få redusert arbeidstid ved delvis alderspensjonsuttak bør knytast til ein avtale mellom arbeidsgivar og arbeidstakar.

Norges Rederiforbund meiner at det vil innebere ei «vesentlig ulempe for virksomheten» dersom tilsette som arbeider offshore i norsk petroleumsverksemd på kontinentalsokkelen, skulle få rett til redusert arbeidstid. Bakgrunnen for dette er turnusordninga som arbeidstakarar offshore arbeider i.

Helse- og omsorgsdepartementet meiner at forslaget i utgangspunktet er bra, og at det kan medverke til at arbeidstakarar står lenger i arbeid. Det er då ein føresetnad at arbeidstakarane kjenner rettane sine, slik at dei ikkje taper pensjon. Helse- og omsorgsdepartementet meiner at ein bør vurdere om det bør stillast som vilkår at arbeidstakarar som får redusert arbeidstid etter føresegna, tek ut pensjon, og at fritida ikkje blir brukt til å utføre anna lønnsarbeid.

Justisdepartementet støttar forslaget. Justisdepartementet reknar med at tilsette i staten truleg ikkje vil nytte denne retten i like stor grad som arbeidstakarar i private verksemdar. Departementet viser til at hovudtariffavtalen (HTA) gir tilsette i staten mellom 62 og 65 år rett til redusert arbeidstid, pkt. 5.9. Vidare vil arbeidstakarar som høyrer inn under HTA, også ha rett til å gå av med avtalefesta pensjon (AFP) frå fylte 62 år. Dei som ikkje ønskjer å gå av med 100 %, kan ta ut delvis AFP.

Likestillings- og diskrimineringsombodet støttar forslaget, men framhevar samtidig at utgangspunktet for seniorpolitikk i arbeidslivet må vere å leggje forholda til rette for at arbeidstakarar kan arbeide fulltid dersom dei ønskjer det.

Ombodet meiner at forslaget, sett i forhold til arbeidstakarar under 62 år, ikkje er i strid med forbodet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljølova. Ombodet viser til at arbeidsmiljølova § 18-6 opnar for positiv særhandsaming som medverkar til å fremme likebehandling.

Norges Kvinne- og Familieforbund støttar forslaget. Forbundet trur at eldre arbeidstakarar vil kunne stå lenger i arbeid når dei kan kombinere arbeid og pensjon. Føresetnaden for dette er at dei er trygge på at dei ikkje får avkorting i pensjonen som følgje av arbeidstidsreduksjonen.

Statens Seniorråd støttar forslaget. Seniorrådet har tidlegare foreslått ein slik rett frå fylte 60 år.

4 Departementets vurderingar og forslag

4.1 Generelt om departementets forslag

På bakgrunn av høyringsforslaget frå departementet og innspela i høyringsrunden finn departementet det riktig å fremme forslag om ein lovfesta rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år. Forslaget er etter departementets oppfatning eit godt seniorpolitisk tiltak som på ein føremålstenleg måte støttar opp om det nye, fleksible pensjonssystemet regjeringa har gjort framlegg om. Det nye pensjonssystemet vil gjere det mogleg å kombinere arbeid og pensjon utan avkorting av pensjonen. Departementet meiner at forslaget vil vere eit viktig praktisk bidrag for å gi pensjonssystemet den ønskete fleksibiliteten. Departementet legg til grunn at 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.

Departementet har 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. Generelt kan det hevdast at det å gi rettar til ei særskild gruppe arbeidstakarar kan innebere at gruppa blir mindre attraktiv på arbeidsmarknaden. Departementet vil i den samanhengen vise 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. Blant anna vil foreldre med barn under 10 år, jf. Ot.prp. nr. 3 (1982–1983) side 40, ha same rett til redusert arbeidstid som no blir foreslått for arbeidstakarar over 62 år. Forslaget inneber vidare ein reservasjon dersom arbeidstidsreduksjonen medfører vesentleg ulempe for verksemda. Departementet har klart inntrykk av at den gjeldande føresegna om rett til redusert arbeidstid er ein godt innarbeidd rett som ikkje verkar «tilsetjingshindrande». Departementet meiner derfor det ikkje er grunn til å tru at den skisserte utvidinga av gjeldande regel vil ha vesentlege konsekvensar for kva sjansar eldre arbeidstakarar har på arbeidsmarknaden.

Høyringa viser at arbeidsgivarsida generelt er imot å lovfeste ein rett til redusert arbeidstid for

arbeidstakarar over 62 år. Det gjennomgåande synet på arbeidsgivarsida er at dette spørsmålet bør løysast gjennom avtale mellom partane. Departementet meiner at avtaleregulering ikkje vil vere tilstrekkeleg for å gi ønskt effekt. Etter departementets 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. Departementet vil derfor foreslå 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. Sjå nærmare om ulempevurderinga under punkt 4.2.

NHO føreset i sitt høyringssvar at iverksetjing av ei eventuell føresegn om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år tidlegast skal skje i samband med iverksetjinga av pensjonsreforma, etter planen 1. januar 2010. Departementet vil understreke at 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.

HSH understrekar i høyringa at dei er einige i at det er viktig å få arbeidstakarane til å stå lenger i arbeid, og at det er ønskeleg at den gjennomsnittlege pensjonsalderen stig. *HSH* peiker likevel på at forslaget vil medverke til å skape fleire deltidstiltingar, og at det i ein pressa arbeidsmarknad vil vere vanskeleg å fyllje desse. 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 peiker på at deltid i desse tilfella vil vere ønsket frå arbeidstakaren sjølv. Sett frå samfunnet si side vil det vere betre at denne arbeidstakargruppa arbeider redusert, enn at dei ikkje arbeider i det heile teke. 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 fyllje ei «reststilling», vil dette likevel vere eit relevant moment i ulempevurderinga, sjå punkt 4.2.

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 mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljølova kapittel 13 gjeld diskriminering både på grunnlag av høg og på grunnlag av 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 etter departementets vurdering 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.

4.2 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, for eksempel når det ved legeattest blir dokumentert at det ligg føre tilstrekkelege «helsemessige grunner». Etter omstenda vil denne aldersgruppa også kunne vise til «sosiale eller andre vektige velferdsgrunner». Sjølv om mange arbeidstakarar over 62 år vil vere omfatta av dei føresegnene som gjeld i dag, trur departementet at mange vil kvi seg for å prøve å nå fram med argument om at dei er så slitne at dei treng redusert arbeidstid. I alle høve vil det vere mange arbeidstakarar over 62 år som ikkje kjem inn under formuleringa i § 10-2 fjerde ledd. For å sikre eit reelt høve til å kombinere arbeid og pensjon meiner departementet derfor at det for arbeidstakarar over 62 år bør 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 skal med andre ord vere tilstrekkeleg at arbeidstakaren har fylt 62 år.

Departementet har 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. Fleire på arbeidsgivarsida understrekar at vilkåret i alle fall ikkje bør gjerast strengare enn «ulempe» for at ein skal kunne avslå krav om redusert arbeidstid. Det bør med andre ord ikkje setjast som krav at ulempe skal vere «vesentlig». På den andre sida er det

synet blant einskilde organisasjonar på arbeidstakersida at føreseigna ikkje bør innehalde noka ulempevurdering i det heile teke, altså at retten bør vere absolutt.

Etter departementet si oppfatning vil ein vilkårslaus rett til redusert arbeidstid uavhengig av korleis dette slår ut for den einskilde verksemda, etter omstenda vere problematisk, særleg for små bedrifter og der arbeidstakaren har ein spesiell kompetanse. I verksemdar med ein eller to tilsette der det kjem krav om reduksjon av ei stilling med 20 prosent, eller der arbeidstakaren har ein særskild spisskompetanse, vil det for eksempel kunne vere vanskeleg å kompensere ein arbeidstidsreduksjon med nyttilsetjing. Generelt vil det etter departementets syn 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. Departementet meiner på denne bakgrunnen at ei generell føresegn om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år må ha ein «sikringsventil», slik at retten på tilsvarende måte som i dag blir avgrensa til tilfelle der arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan «vesentlig ulempe» for verksemda.

Om det ligg føre ei vesentleg ulempe for verksemda eller ikkje, må tuftast på ei konkret skjønnsvurdering, som i den gjeldande føreseigna. Eit relevant moment i ulempevurderinga vil vere korleis den reduserte arbeidstida skal takast ut. Ein arbeidstidsreduksjon som skal realiserast i form av litt kortare arbeidstid kvar dag, kan etter omstenda innebære ei større ulempe enn dersom reduksjonen blir teken ut i form av ein fridag i veka. I andre situasjonar kan det vere motsett. Som det går fram av punkt 2.1, må arbeidsgivaren 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» – for eksempel dersom arbeidstakaren har ein spisskompetanse som det er nødvendig å erstatte, og dette ikkje er mogleg å gjere i ein liten stillingsbrøk – at arbeidsgivaren etter ei konkret vurdering kan setje seg imot arbeidstidsreduksjonen. Det vil i utgangspunktet liggje føre ei «vesentlig ulempe» dersom arbeidsgivaren må auke bemanninga i verksemda for eksempel fordi arbeidstakaren reduserer arbeidstida si med 20 prosent og det er umogleg å erstatte dette med noko lågare enn ei 50-prosentstilling. Ein vil også kunne leggje vekt på kva konsekvensar arbeidstidsreduksjonen vil få for

andre tilsette, for eksempel i tilfelle det ikkje er mogleg å erstatte ein liten reduksjon med ein vikar/nytilsett, og dei andre tilsette derfor får ei urimeleg auka belastning.

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

NHO spør i si høyringsfråsegn om retten til redusert arbeidstid gjeld nettopp den stillinga arbeidstakaren har, eller om arbeidstidsreduksjonen kan overførast til ei anna stilling eller annan type arbeid i verksemda. Departementet vil i denne samanheng presisere at arbeidstidsreduksjonen gjeld den stillinga arbeidstakaren har. Dette vil seie at vurderinga av kva som er «vesentlig ulempe», skal gjerast på bakgrunn av den stillinga arbeidstakaren har.

Departementet understrekar at reduksjon i arbeidstid som regel vil måtte spegle seg i færre arbeidsoppgåver/mindre arbeidsmengd for den einskilde arbeidstakaren. Departementet er derfor einig med YS, som peiker på at 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.

4.3 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, sjå nærmare under kapittel 2. 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. Departementet 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.

Departementet meiner likevel ikkje at det er 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. Departementet gjer 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.

4.4 Fortrinnsrett

Departementet finn det naturleg at arbeidstakarar som har fylt 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. Regelen om fortrinnsrett vil vere aktuell dersom arbeidstakaren ønskjer å auke arbeidstida si før avtaleperioden om redusert arbeidstid er omme. Føresegna fastset at arbeidstakaren «*under ellers like vilkår*» har fortrinnsrett til å auke stillingsprosenten sin dersom det blir ledig stilling i verksemda. Formuleringa «*under ellers like vilkår*» skal forståast slik at arbeidstakaren må vere kvalifisert for stillinga. Fortrinnsretten til ledig stilling i verksemda er avgrensa til dei tilfella der stillinga er tillagd heilt eller i det vesentlege dei same arbeidsoppgåvene.

4.5 Attåtyrke

Forslaget om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakar som har fylt 62 år, regulerer ikkje om arbeidstakaren som får rett til redusert arbeidstid, kan ta lønnsarbeid hos ein annan arbeidsgivar (attåtyrke). 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.

Utgangspunktet er at arbeidstakaren sjølv bestemmer over fritida si. Det er likevel ikkje uavgrensa høve til å ha attåtyrke. Attåtyrket kan komme i konflikt med lojalitetskravet og arbeidsplikta som arbeidstakaren etter arbeidsavtalen har overfor hovudarbeidsgivaren. Attåtyrket må ikkje direkte eller indirekte påverke yrkesutøvinga hos hovudarbeidsgivaren slik at arbeidstakaren ikkje oppfyller arbeidstida eller dei pliktene som følgjer av arbeidsforholdet. Attåtyrket må heller ikkje vere

så omfattande at det medfører redusert arbeidskapasitet hos hovudarbeidsgivaren.

Departementet har komme til at det ikkje ønskjer å gjere retten til redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år avhengig av at fritida ikkje blir brukt til attåtyrke. 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 attåtyrke. Departementet vil avvente og heller vurdere spørsmålet på nytt dersom det viser seg å bli eit problem.

4.6 Tvisteløysing

Departementet meiner det er føremålstenleg at usemje om det ligg føre rett til redusert arbeidstid eller ikkje, skal kunne leggjast 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 leggjast fram seinast 4 veker etter at arbeidsgivaren av slo kravet frå arbeidstakaren.

5 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 tiltvisteløysingsnemnda.

Forholdet til pensjonsreglene

Ein rett til redusert arbeidstid frå fylte 62 år heng naturleg saman med forslaget til endringar i pensjonssystemet som inneber større fridom til å kombinere arbeid og pensjon. Departementet legg til grunn at ein regel om redusert arbeidstid for arbeidstakarar over 62 år, saman med varsla endringar i pensjonssystemet, vil gi eldre arbeidstakarar betre høve til og sterkare motivasjon for å stå lenger i arbeid enn dei elles ville ha gjort.

Ein reduksjon i stillinga frå 62 år kan innebere at den totale pensjonen som arbeidstakaren får, blir mindre, fordi pensjonen i mange tenestepensjonsordningar blir rekna ut frå sluttløna. Det blir likevel teke omsyn til om ein tidlegare har hatt høgare eller lågare stillingsbrøk. I offentlege tenestepensjonsordningar blir pensjonen rekna ut frå gjennomsnittleg stillingsbrøk i heile medlemstida, eller i dei 30 åra med størst stilling. Det er reglar som sikrar at ein person med full opptening (30 år), ikkje får lågare pensjon ved overgang til deltid. For private tenestepensjonsordningar er det ein liknande regel i føretakspensjonslova som seier at dersom ein arbeidstakar ved oppnådd pensjonsalder har ei samla tenestetid som er meir enn det som er fastsett som full tenestetid, så kan det ses bort frå at tenestetid utover det som er fastsett for full opptening, er i deltidstilling.

Dei pensjonsmessige konsekvensane i forhold til folketrygda av å bruke retten til redusert stilling, vil blant anna vere avhengig av om vedkommande har opptening etter noverande eller nye oppteningsreglar. Det gjeldande pensjonssystemet opererer med 40 år for full opptening, og besteårsregel. Det er derfor i prinsippet mogleg å trappe ned inntektsgivande arbeid ved 62 år utan å tape på det pensjonsmessig. I ny oppteningsmodell vil det få større konsekvensar å redusere inntekta, sidan all opptening over heile livet tel med.

6 Merknader til lovteksten

Til § 10-2 fjerde ledd

Føresegna fastset at arbeidstakar som har fylt 62 år, i utgangspunktet skal ha rett til å arbeide redusert tid. Retten til redusert arbeidstid for denne arbeidstakargruppa er formulert generelt og ikkje

avgrensa til «helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner», slik som for andre arbeidstakarar. Arbeidstakar som har fylt 62 år, treng med andre ord ikkje vise til eit særskilt behov for å ha rett til redusert arbeidstid.

Retten til redusert arbeidstid er som elles avhengig av at arbeidstidsordninga kan gjennomførast utan «vesentlig ulempe» for verksemda. Om det ligg føre ei vesentleg ulempe for verksemda eller ikkje, må tuftast på ei konkret skjønnsvurdering. Eit relevant moment i ulempevurderinga vil vere korleis den reduserte arbeidstida skal takast ut. Føresegna fastset ingen grenser for kor mykje arbeidstida kan reduserast, eller korleis arbeidstidsreduksjonen kan organiserast. Ein arbeidstidsreduksjon kan for eksempel takast ut i form av kortare dagleg arbeidstid eller færre arbeidsdagar per veke eller samlast opp til lengre arbeidsfrie periodar.

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» – for eksempel dersom arbeidstakaren har ein spisskompetanse det er nødvendig å erstatte, og dette ikkje er mogleg å gjere i ein liten stillingsbrøk – 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.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Dykkar Majestet godkjenner og skriv under eit framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endring i arbeidsmiljøloven.

Vi HARALD, Noregs Konge,

s t a d f e s t a r :

Stortinget blir bedt om å gjere vedtak til lov om endring i arbeidsmiljøloven i samsvar med eit vedlagt forslag.

Forslag

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.
