

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 65 af
31. januar 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedesudvalg
(Alm. del – bilag).**

Spørgsmål nr. 65

Februar 2006

I forlængelse af artikel i FTF's blad Resonans den 25. januar 2006 (<http://www.resonans.ftf.dk/resonans.dsp?page=8425>) der beskriver hvordan op til 1/3 af arbejdsgiverne (både offentlige og private) ikke giver mulighed for, at lønmodtagere kan få nedsat tid med hel eller delvis lønkompensation, bedes ministeren redegøre for hvilke initiativer regeringen vil tage for at sikre, at der i fremtiden bliver bedre muligheder for at indgå senioraftaler.

Svar:

På det offentlige arbejdsmarked er der fastlagt en overordnet seniorpolitik, som de enkelte enheder kan vælge at implementere helt eller delvist. Valgfriheden er central. Det er nemlig vigtigt, at seniorpolitikken tilpasses den enkelte virksomhed og dens medarbejdere. I forhold til det øvrige arbejdsmarked så er det op til parterne selv at indgå aftaler. Tiden er bogstaveligt talt med lønmodtagerne, for alle prognoser viser, at der i de kommende år bliver mangel på arbejdskraft, så betingelserne/ behovet for at indgå nogle senioraftaler er absolut til stede.

For mig at se handler det, om at man udnytter de aftaler, der er indgået, eller indgår nye, der stemmer overens med medlemmernes ønsker og virksomhedens drift/økonomiske formåen.