VEDLEGG

DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref	Vår ref	Dato
	26/2832-	28. september 2026

Svar – Representantforslag: 308 S fra representantene Grunde Almeland, Ane Breivik og Guri Melby om tiltak mot ungdomsledighet og ledighet blant nyutdannede

Jeg viser til brev fra arbeids- og sosialkomiteen av 22. juni 2026. Jeg er bedt om å vurdere representantforslag fra stortingsrepresentantene Grunde Almeland, Ane Breivik og Guri Melby om tiltak mot ungdomsledighet og ledighet blant nyutdannede. Representantene legger fram til sammen 13 forslag. Flere av forslagene faller inn under andre statsråders ansvarsområder. Vurderingene av de enkelte forslagene er derfor utarbeidet på grunnlag av innspill fra digitaliserings- og forvaltningsministeren, finansministeren, kunnskapsministeren, forsknings- og høyere utdanningsministeren, kommunal- og distriktsministeren og næringsministeren.

Jeg er enig med forslagsstillerne i at det er bekymringsfullt at over 100 000 unge står utenfor arbeid og utdanning. Vi trenger flere unge i jobb. Det er viktig for den enkelte og det er viktig for samfunnet. Nettopp derfor har regjeringen gjort dette til en hovedprioritet.

Men selv om arbeidsledigheten blant unge har økt de senere årene, har også sysselsettingen for unge under 30 år økt til det høyeste nivået som er målt siden 2009. Det er et uttrykk for at flere unge *ønsker* å jobbe, mange i deltid ved siden av utdanning, og at mange har lyktes med det. Utdanning lønner seg uansett, også i perioder der nyutdannede kan oppleve økte utfordringer med å få relevant arbeid.

For å bidra til at flere unge kommer i arbeid har regjeringen satt i gang et bredt ungdomsløft, med mål om 30 000 flere unge i jobb innen 2030. Vi har blant annet prioritert å innføre en ungdomsgaranti for at unge utenfor arbeid og utdanning skal sikres tett og tilpasset

Postadresse: Postboks 8019 Dep 0030 Oslo
Kontoradresse: Akersgata 64 Telefon* 22 24 90 90
Org no.: 983 887 457

oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, vi styrker arbeidsmarkedstiltakene og tester ut nye måter å inkludere unge på, blant annet et eget ungdomsprogram der unge får inntektssikring mens de deltar i arbeidsrettet aktivitet. Videre er det etablert et forpliktende samarbeid med partene i arbeidslivet, store virksomheter og brukerorganisasjoner for funksjonshemmede for å skape flere jobbmuligheter for unge.

Nedenfor følger en vurdering av de konkrete forslagene.

1. **Stortinget ber regjeringen opprette 1 000 nye traineestillinger i statsforvaltningen, med særlig prioritet til nyutdannede innen teknologi, realfag og andre fag med dokumentert underskudd på inngangsstillinger i arbeidsmarkedet.**

2. **Stortinget ber regjeringen innføre et krav om at statlige virksomheter skal ha som mål at minst 10 prosent av nyansettelsene er nyutdannede.**

Forslag 1 og 2 er forelagt digitaliserings- og forvaltningsministeren som har gitt følgende svar for begge forslagene:

Rekrutteringsarbeidet i staten skal ha en bred og inkluderende tilnærming. Det er et mål at de statlige virksomhetene skal være kompetente arbeidsgivere med attraktive arbeidsplasser som løser samfunnsoppdraget og gir brukerne gode tjenester. Virksomhetene må ta sin del av ansvaret for å legge til rette for arbeidsinkludering og aktivt arbeide med å benytte seg av den arbeidskraften som er tilgjengelig i samfunnet.

Hver enkelt statlig virksomhet har ansvaret for å bidra til økt mangfold hos seg selv. Samtidig er Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet pådriver på dette feltet. Det er allerede igangsatt flere tiltak for å sikre økt mangfold i staten, blant annet fellesføringen for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne og/eller personer med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring (ofte kalt hull i CV-en).

Utlysningskravet og kvalifikasjonsprinsippet
Ved ansettelser i staten gjelder som hovedregel utlysningsplikten og kvalifikasjonsprinsippet. Formålet bak disse reglene er at utenforliggende hensyn ikke skal påvirke statlige ansettelser og med dette ivareta tilliten til forvaltningen. Eventuelle unntak fra utlysningsplikten og kvalifikasjonsprinsippet krever særskilt hjemmel og bør ha en god begrunnelse. Per i dag er slike unntak snevre, og virksomhetene har begrensede muligheter til å ansette utenom ordinære prosesser.

Tiltak for mangfold og inkludering
I forskrift til statsansatteloven er det åpnet for særbehandling av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring, blant annet gjennom muligheten til å moderat kvotere gruppen samt ansettelse gjennom traineeprogrammet i staten. Dette er unntak som er begrunnet med at disse

gruppene møter særskilte barrierer i arbeidslivet, herunder diskriminering og fordommer som kan føre til at deres kvalifikasjoner blir oversett. Disse tiltakene har som mål å styrke virksomhetenes rekruttering av personer som står utenfor arbeidslivet.

Handlingsrom i stillingsutlysninger
Utover særlige lovpålagte kompetansekrav, slik som for eksempel for dommere, er det arbeidsgiver, som i kraft av styringsretten, bestemmer hvilke oppgaver som skal tilligge en ledig stilling. Det er også arbeidsgiver som bestemmer hvilke kvalifikasjonskrav som skal stilles. Arbeidsgiverne har stor grad av handlingsrom når det gjelder utforming av stillingsutlysninger. Alle kvalifikasjonskrav i statlige stillinger, herunder krav til konkret erfaring, skal være saklige. Det er viktig at virksomhetene ikke stiller unødvendige krav som kan virke ekskluderende. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet vil i sin dialog med de statlige virksomhetene, understreke viktigheten av at det er et stort handlingsrom i utforming av stillingsutlysninger, og at de må gå kritisk gjennom de kvalifikasjonskrav som stilles. Dette har tidligere vært beskrevet i Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje - flere i jobb og færre på trygd*, og ble også presisert på Statens arbeidsgiverkonferanse 2025.

Opprettelse av 1000 nye traineestillinger i staten som gir særlige fortrinn til nyutdannede, vil i praksis kunne føre til at denne gruppen ansettes på bekostning av blant andre personer med nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en og/eller innvandrerbakgrunn. En generell føring om nyutdannede vil kunne treffe skjevt og føre til at de som blir ansatt, er de som uansett ville kommet inn på arbeidsmarkedet uten store problemer. Det er dessuten sannsynlig at det er stor variasjon innad i gruppen nyutdannede på bakgrunn av blant annet den generelle situasjonen i arbeidsmarkedet, utdanningsretning og bransje. Et slikt tiltak vil også, noe avhengig av utformingen, utfordre utlysningsplikten og kvalifikasjonsprinsippet.

3. Stortinget ber regjeringen på egnet måte sikre at offentlige anbud på konsulenttjenester m.m. skal stille krav om at minimum 10 prosent av oppdraget utføres av juniormedarbeidere eller nyutdannede medarbeidere, der det er relevant

Forslaget er forelagt næringsministeren som har gitt følgende svar:

Jeg er opptatt av at offentlige innkjøp skal være effektive og bærekraftige, og ikke kreve mer ressurser fra forvaltningen enn nødvendig. Derfor er en av regjeringens mest sentrale målsetninger for anskaffelsesregelverket forenkling og kutt i transaksjonskostnader. Krav i offentlige anskaffelser øker transaksjonskostnadene, både for det offentlige og leverandører. Regjeringen har samtidig et mål om å få ned konsulentbruken i staten. I lys av dette vil ikke et nytt krav i offentlige anskaffelser av konsulenttjenester om at 10 prosent av arbeidet på kontrakten utføres av juniormedarbeidere og nyutdannede være et effektivt og egnet tiltak for å sørge for at konsulentbransjen ansetter flere juniormedarbeidere og nyutdannede.

Representantene viser til lærlingkravet, og at et tilsvarende krav bør gjelde for juniormedarbeidere og nyutdannede i anskaffelser av konsulenttjenester. Lærlingkravet har til formål å bidra til å sikre nok yrkesfaglige læreplasser og motvirke arbeidslivskriminalitet. Dette er viktig for at elever fullfører utdanningsløpet, samt at Norge har tilstrekkelig tilgang på kvalifiserte arbeidere med fag- eller svennebrev. Det å bidra til at elever fullfører utdannelsen er helt sentralt for at nyutdannede står i god posisjon til å få arbeid. Dette er noe annet enn et krav som skal bidra til at juniormedarbeidere og nyutdannede kommer seg raskere i jobb.

Som nevnt innledningsvis har regjeringen allerede igangsatt en rekke tiltak som er mer effektive for å få flere unge ut i jobb enn et nytt krav i offentlige anskaffelser. På denne bakgrunn vurderes det ikke som hensiktsmessig å innføre et nytt krav i anskaffelsesregelverket om juniormedarbeidere og nyutdannede i anskaffelser av konsulenttjenester.

4. **Stortinget ber regjeringen fjerne erfaringskrav som ikke er faglig begrunnet, fra statlige stillingsutlysninger, og innføre en regel om at krav til tidligere arbeidserfaring i statlige utlysninger skal begrunnes eksplisitt.**

Forslaget er forelagt digitaliserings- og forvaltningsministeren som har følgende svar:

Det er viktig å sikre nyutdannede relevant jobb, også i staten. Ut over særlige lovpålagte kompetansekrav, slik som for eksempel dommere, er det arbeidsgiver, som i kraft av styringsretten, bestemmer hvilke oppgaver som skal tilligge en ledig stilling. Det er også arbeidsgiver som bestemmer hvilke krav som skal stilles for å være kvalifisert for stillingen. Alle kvalifikasjonskrav i statlige stillinger, herunder krav til konkret erfaring, skal være saklige.

Det hender likevel at det stilles høyere kompetansekrav enn strengt nødvendig for en stilling. Regjeringen har allerede igangsatt et arbeid med å se hvordan man skal unngå at det stilles unødvendig høye kompetansekrav i stillingsutlysninger, som kan virke ekskluderende. Dette arbeidet er nå i startfasen.

5. **Stortinget ber regjeringen innføre et gründerstipend for nyutdannede på tilsvarende vilkår som studielån fra Lånekassen, for å gjøre det mulig for flere å starte egen virksomhet etter fullført studieløp.**

Forslaget er forelagt næringsministeren og forsknings- og høyere utdanningsministeren som har gitt følgende svar:

Innovasjon og entreprenørskap er viktig for verdiskaping og omstilling i Norge. Det er positivt at nyutdannede vil bruke egen kompetanse på å utvikle nye arbeidsplasser, og jeg er enig i at staten har en rolle å spille i å legge til rette for gründerskap for nyutdannede.

Regjeringen er opptatt av gode rammebetingelser for næringslivet, og utformet derfor en egen stortingsmelding, Meld. St. 6 (2024-2025) Gründere og oppstartsbedrifter, som ble lagt fram for Stortinget 1. november 2024, der flere relevante tiltak er innført i påfølgende periode.

Det er samtidig viktig at de rette virkemidlene tas i bruk for å understøtte formålet. Utdanningsstøtteordningene i Lånekassen er innrettet mot å gi støtte til livsopphold under utdanningen, og ikke forhold knyttet til perioden etter fullført utdanning. Lånekassen sine ordninger er ikke egnet til å regulere eller støtte opp under etablering av virksomhet etter endt utdanning.

Det finnes allerede generelle ordninger og ordninger rettet mot studenter og ferdige kandidater som skal gjøre det lettere for flere å starte egne selskaper, som for eksempel tilskudd til studententreprenørskap i Innovasjon Norge.

Selv om vi ønsker flere unge gründere, er det ikke åpenbart at et generelt gründerstipend er en god idé. Nyutdannede kandidater er fortsatt en stor ressurs for samfunnet og for potensielle arbeidsgivere. Statlige subsidier i form av et gründerstipend, betyr at staten, ved å subsidiere gründerskap, mener at det er bedre å starte egen virksomhet enn å bli ansatt i en eksisterende virksomhet. Det kan være stor risiko knyttet til å starte egen virksomhet og et gründerstipend kan bidra til at personer som i utgangspunktet verken er motivert eller har idéene og forutsetningene for å lykkes, tar valg de egentlig ikke ønsker. I tillegg kan virkemiddelet være lite målrettet, fordi det også belønner nyutdannede som har fått jobb, men der jobben ofte er organisert i selvstendige selskaper, som for eksempel tannleger.

Det er individene selv som bør vurdere hva som er best for dem, og hvilken risiko de er villige til å ta. For mange kan det også være verdifullt med noen år med erfaring i arbeidslivet før man starter egen virksomhet. Forskning har vist at erfaring i en bransje har stor positiv betydning for hvor godt man lykkes som gründer. Det er derfor andre tiltak som vil være bedre egnet til å få flere unge og nyutdannede ut i jobb.

6. **Stortinget ber regjeringen gjøre arbeidslivsrelevans obligatorisk i alle studieprogram ved universiteter og høyskoler, ved at alle studenter i løpet av studiet møter arbeidslivet gjennom praksis, prosjektsamarbeid med næringsliv eller tilsvarende ordninger.**

Forslaget er forelagt forsknings- og høyere utdanningsministeren som har gitt følgende svar:

Etter universitets- og høyskoleloven § 2-1 bokstav g skal universiteter og høyskoler samarbeide med relevante aktører på internasjonalt, nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å bedre kvaliteten på virksomheten og gjøre den mer relevant. Universitets- og høyskoleforskriften har allerede krav om at studietilbudet skal være faglig oppdatert og ha tydelig relevans for videre studier eller arbeidsliv for å kunne bli og være akkreditert (§ 1-11).

Innenfor disse rammene har de som underviser ved et universitet eller en høyskole et selvstendig faglig ansvar for innholdet og opplegget av undervisningen, jf. universitets- og høyskoleloven § 2-2. Denne friheten og handlingsrommet er viktig for å sikre at de kan utforme gode undervisningsopplegg tilpasset de ulike fagene og det arbeidslivet studentene tilegner seg kompetanse til. Det er også i uhl § 2-2 det slås fast at universiteter og høyskoler har akademisk frihet og ikke kan gis pålegg eller instrukser om læreinnholdet i undervisningen.

7. **Stortinget ber regjeringen fremme forslag om ulike modeller for redusert arbeidsgiveravgift for unge arbeidstakere, f.eks. en norsk versjon av den svenske ordningen, der arbeidsgiveravgiften reduseres med en tredjedel for den andelen av lønnen som er under 35 000 kroner per måned.**

8. **Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å fjerne arbeidsgiveravgiften for ungdom under 16 år.**

Forslag 7 og 8 er forelagt finansministeren som har gitt følgende svar for begge forslagene:

Jeg er enig i at vi må gjøre det vi kan for å sørge for at flere unge fullfører utdanning og kommer seg i jobb. For å prioritere godt mellom ulike virkemidler trengs det kunnskap om hva som hindrer folk i å delta i arbeidsmarkedet, og hvordan ulike tiltak virker. Dette er bakgrunnen for at regjeringen blant annet gjennomfører en forsøksordning med arbeidsfradrag for unge. Forsøket har til hensikt å skaffe kunnskap om hvordan et arbeidsfradrag og økonomiske insentiver generelt kan påvirke yrkesdeltakelse og hvor mye man jobber.

Samtidig mener jeg at arbeidsgiveravgiften ikke er det virkemiddelet som er best egnet for å nå målet om å få flere unge i jobb.

Sverige har innført en midlertidig ordning med redusert arbeidsgiveravgift for unge mellom 19 og 23 år. Ordningen gjelder for perioden 1. april 2026 til 30. september 2027. Den er ment som et midlertidig tiltak i en situasjon der visse bransjer som normalt har en høy andel unge ansatte, er særlig rammet av lavkonjunktur. Ordningen innebærer at arbeidsgiveravgift på lønn inntil 25 000 SEK per måned reduseres fra 31,42 pst. til 20,81 pst. Månedslønn over dette beløpet ilegges full arbeidsgiveravgift.

Den svenske ordningen er lite overførbar til den norske arbeidsgiveravgiften, som skiller seg fra den svenske på flere områder. Norsk arbeidsgiveravgift er vesentlig lavere enn i Sverige. Videre tjener den norske arbeidsgiveravgiften allerede to formål. Den er en fiskal skatt som skal skaffe staten inntekter. I tillegg har den et regionalpolitisk formål ved at den bl.a. skal stimulere til økt sysselsetting i spredtbygde strøk gjennom geografisk differensierte satser (DA-ordningen). I Sverige er det en langt mer begrenset differensiering, og det finnes ikke geografiske områder med nullsats. Jeg mener det ikke er hensiktsmessig å tillegge skatten

flere formål. Andre tiltak er derfor mer egnet for å øke sysselsettingen av unge arbeidstakere.

DA-ordningen innebærer at virksomheter i mindre sentrale strøk betaler lavere arbeidsgiveravgift enn virksomheter i mer sentrale strøk. Den indirekte støtten gjennom å redusere eller fjerne arbeidsgiveravgift for visse aldersgrupper blir derfor forskjellig avhengig av hvor bedriften er lokalisert. Bedrifter i sone 5 (innsatssonen i Nord-Troms og Finnmark), som er fritatt fra arbeidsgiveravgiften, vil ikke ha noen fordel av at arbeidsgiveravgiften for unge reduseres eller fjernes. Derimot ville den største fordelen oppnås av bedrifter i sentrale strøk med høyest arbeidsgiveravgift (14,1 pst.).

DA-ordningen innebærer statsstøtte og er godkjent av ESA. Å redusere eller fjerne arbeidsgiveravgift for unge vil utgjøre et unntak fra de generelle satsene for arbeidsgiveravgift og vil kreve en ny notifikasjonsprosess mot ESA. ESAs aksept av reduserte satser er basert på regionalstøtteregelverket i EØS. Dersom man også åpner for annen type differensiering, for eksempel ut fra alder, kan man risikere at det stilles spørsmål ved DA-ordningen som sådan.

På kort sikt vil lavere eller ingen arbeidsgiveravgift for unge personer redusere kostnadene for bedrifter med arbeidstakere i denne aldersgruppen. Det kan føre til at arbeidsgivere ønsker å ansette flere arbeidstakere i denne aldersgruppen, noe som kan fortrenge ansatte i eldre aldersgrupper. Fritaket vil også føre til lavere kostnader og økte overskudd for virksomhetene. Dette kan øke lønnskravene blant de ansatte slik at reduksjonen i arbeidsgiveravgiften fører til høyere utbetalt lønn. Det vil i så fall bidra til at virkningen på sysselsettingen blir mindre.

En ordning med redusert arbeidsgiveravgift for en bestemt type arbeidstakere (unge eller personer under 16 år) ville komplisert regelverket for arbeidsgiveravgiften. Det ville krevd endringer i arbeidsgiveres lønns- og regnskapssystemer. I tillegg ville det få administrative og systemtekniske konsekvenser som vil kunne være krevende å gjennomføre for Skatteetaten.

9. Stortinget ber regjeringen innføre en tilskuddsordning for sommerjobb for ungdom mellom 15 og 18 år med minimum 50 mill. kroner, og sikre at ordningen gjøres enkel tilgjengelig for private og offentlige arbeidsgivere.

Forslaget er forelagt kommunal- og distriktsministeren som har gitt innspill til følgende svar:

Det finnes flere ordninger som skal bidra til at unge kan få arbeidserfaring gjennom sommerjobb i private og offentlige virksomheter. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet forvalter en tilskuddsordning som blant annet kan brukes til tilbud om sommerjobb for unge.

Arbeids- og velferdsetaten har et eget arbeidsmarkedstiltak som gir arbeidsgivere tilskudd for å tilby sommerjobb til unge arbeidssøkere med behov for arbeidsrettet bistand.

Kommunal- og distriksministeren viser til at regjeringen har styrket kommunesektorens frie inntekter. Dette er inntekter kommunene selv kan velge hvordan de vil benytte.

Det er positivt at kommuner tilbyr sommerjobber for unge. Regjeringen mener det imidlertid er viktigere å styrke kommunenes frie inntekter, slik at kommunene lokalt kan prioritere mellom ulike formål, framfor å opprette tilskuddsposter som kommuner kan søke på. Kommunene er også bedre rustet til å vurdere behovet og innretning for en slik ordning i sin kommune ut fra det lokale arbeidsmarkedet og hvilke utfordringer den enkelte region og kommune har med å dekke arbeidskraftbehovene.

10. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å endre arbeidsmiljøloven §14-12 slik at det generelle forbudet mot innleie fra bemanningsselskap oppheves.

Regjeringens mål er at vi skal ha et arbeidsliv hvor arbeidstakere har trygge, gode og forutsigbare arbeidsforhold. Hovedregelen om fast og direkte ansettelse i topartsforhold, er etter regjeringens syn sentralt for å oppnå disse målene. Regjeringen er tydelig på at innleie, som innebærer unntak fra hovedregelen, må ha tydelige og strenge vilkår. Høy bruk av innleie samsvarer dårlig med sentrale reguleringer og den norske arbeidslivsmodellen. Vi mener at størst mulig bruk av faste og direkte ansettelser er det beste, både for virksomhetene og arbeidstakerne. Dette var bakgrunnen for innstrammingene i 2023. Jeg ønsker å presisere at det ikke er tale om et generelt forbud, slik det formuleres i representantforslaget. Det er fortsatt mulig å bruke innleie i visse situasjoner. Dette gjelder for eksempel ved vikariater, og etter avtale med tillitsvalgte hvis innleievirksomheten er bundet av tariffavtale på høyt nivå. Jeg mener at reglene nå gir en god balanse.

11. Stortinget ber regjeringen øke lærlingtilskuddet for å sikre at flere unge fullfører fagbrev og går direkte over i arbeidslivet.

Forslaget er forelagt kunnskapsministeren som har gitt følgende svar:

Regjeringens mål er å styrke fag- og yrkesopplæringen i Norge. Aldri før har så mange begynt på yrkesfag, og aldri før har flere unge fullført og fått med seg fagbrevet ut i arbeidslivet.

I perioden 2021-2026 har det vært en nominell økning på 9,4 prosent i lærlingetilskuddet. Selv om dette betyr en realnedgang på om lag 13 prosent for denne perioden mener jeg at tilskuddet ligger på et nivå som bidrar til et betydningsfullt insentiv for bedrifters vilje til å ta inn lærlinger. Tidligere kartlegginger fra Fafo, NIFU og Riksrevisjonen antyder at lærlingtilskuddet har betydning for bedriftenes vilje til å ta inn lærlinger, men at effekten er

moderat.[1] Behovet for rekruttering av framtidige fagarbeidere framstår som den viktigste motivasjonen for etablerte lærebedrifter. Økte tilskudd kan bidra til flere læreplasser, særlig blant virksomheter som ikke allerede er lærebedrifter, men rapporter indikerer at økonomiske insentiver alene ikke er tilstrekkelig for å skape en stor økning i antall læreplasser. Faktorer som rekrutteringsbehov, konjunkturer, bransjetradisjoner og støtte fra opplæringskontor kan være minst like viktige.

Å øke lærlingtilskuddet slik at det vil ha en betydelig effekt for bedrifters vilje til å ta inn lærlinger er svært kostbart. For eksempel vil det koste nesten 500 mill. kroner årlig å øke satsen for basistilskudd 1 med 20 000 kroner per lærling. Sett i lys av den moderate effekten lærlingtilskuddet sannsynligvis har mener jeg at dette ikke er effektiv bruk av knappe økonomiske ressurser.

Den nominelle videreføringen av tilskuddet har frigjort midler til andre prioriterte satsinger i statsbudsjettet. Jeg vil her blant annet vise til økningen i lærlingtilskuddet i 2026 til verneverdige tradisjonshåndverksfag med 2 mill. kroner, ettersom disse lærebedriftene ofte er små og har relativt store kostnader knyttet til å drive opplæring. Nasjonalt senter for yrkesfag i 2026 ble styrket slik at de til sammen har 20 mill. kroner til å drifte senteret og til forskning og utvikling ved senteret. Senteret skal være en pådriver for nytenking og langsiktig strategisk arbeid for å øke kvaliteten i fag- og yrkesopplæringa.

Jeg vil også vise til at fylkeskommunene over flere år har fått betydelige øremerkete midler til kvalifisering og formidling til læreplasser. Fra 2026 ble totalt 466 mill. kroner innlemmet i rammen til fylkeskommunene. Jeg har stor tillit til at fylkeskommunene fortsatt kommer til å prioritere og iverksette tiltak for at flere skal få en god og relevant læreplass.

12. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å endre arbeidsmiljøloven §11-3, 2. ledd, slik at flere ungdommer mellom 15 og 18 år har anledning til å arbeide fram til midnatt.

Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven § 11-3 er at ungdom (unge mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige) skal ha arbeidsfri i minst 8 timer som omfatter tidsrommet fra kl. 23 til kl. 06. Vi har i dag i forskrift en rekke unntak fra dette, som i flere tilfeller åpner for at ungdom kan arbeide fram til midnatt. Unntakene er knyttet til spesifikke bransjer, typer arbeid og stilling, for eksempel rengjøringsarbeid når dette ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres om natten, og arbeid på lærekontrakt i virksomheter innen hotell- og restaurantnæringen.

[1] Se blant annet: a) Høst, Skålholt & Nyen (Fafo/NIFU, 2012): *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger.* b) *Riksrevisjonens undersøking av styresmaktene sitt arbeid for å auke talet på læreplassar.* Dokument 3:12 (2015–2016. c) Nyen & Tønder (Fafo, 2021): *Finansiering av lærlinger. En diskusjon av styrker og svakheter ved ulike ordninger.*

EU-direktiv 94/33/EF om vern av unge på arbeidsplassen er en del av EØS-avtalen, og gir minimumsregler som skal beskytte unge mot arbeid som kan skade deres sikkerhet, helse og utvikling eller gripe forstyrrende inn i deres utdanning. Hovedregelen etter direktivet er at barn og ungdom skal ha fri om natten (kl. 22–06 eller 23–07), men ungdom kan tillates å jobbe i nattetidsrommet innen særskilte virksomhetssektorer, men likevel ikke mellom kl. 00 og 04 (med noen svært få unntak). Direktivet åpner etter Arbeids- og inkluderingsdepartementets vurdering ikke for generelt å tillate ungdom å arbeide fram til midnatt - unntak fra forbudet mot nattarbeid må fastsettes særskilt og være knyttet til behov i spesifikke bransjer eller lignende.

Det er likevel viktigst for meg å påpeke at nattarbeid anses å være særlig belastende, og at barn og ungdom er blant de mest sårbare arbeidstakerne på grunn av sin unge alder og manglende erfaring og utvikling. Det er et generelt krav at personer under 18 år ikke skal utføre arbeid som kan være til skade for deres helse, utvikling eller skolegang, og arbeidstiden skal ikke legges slik at den hindrer skolegang eller det å dra nytte av undervisningen. Ulike typer arbeid innebærer dessuten ulike belastninger, som kan variere ut fra når på døgnet det er snakk om. Jeg vil derfor være svært forsiktig med å utvide adgangen til nattarbeid for 15–17-åringer uten at det er godt begrunnet i et reelt behov.

13. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å endre arbeidsmiljøloven §10-8, 4. ledd slik at det er mulig å jobbe mer enn tre søndager på rad.

Utgangspunktet i arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker skal ha fri minst annenhver søndag og helgedag. Jeg vil imidlertid peke på at det finnes flere muligheter til å fravike hovedregelen. Som forslagsstillerne er kjent med, kan arbeidsgiver og arbeidstaker for eksempel skriftlig avtale at det ukentlige fridøgn i en periode kan falle på søndag eller helgedag hver fjerde uke.

Bakgrunnen for reglene om søndagsarbeid er hensynet til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov. Felles hvile- og helgedager er viktig for samfunnet som helhet, fordi de muliggjør aktiviteter som skaper fellesskap og kollektiv samhørighet i samfunnet. Jeg mener det er viktig å holde på prinsippet om en felles fridag.

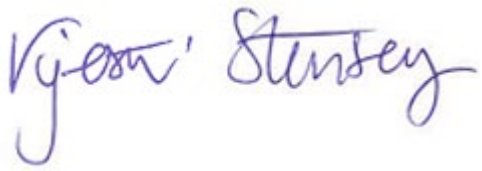
Jeg har forståelse for at noen unge kan ønske å jobbe flere enn tre søndager på rad. På den annen side er det viktig at også unge har rettigheter og arbeidsvilkår som andre, og gis mulighet til å delta i samfunnet. Helgen som felles friperiode er av stor verdi for familielivet, fritid og deltakelse i samfunnslivet. Hyppig og vedvarende arbeid på kvelder, netter og i helger kan også være uheldig for utbyttet av skolegang og utdanning, og også unge mennesker trenger fridager og å kunne hvile ut. Jeg viser dessuten til at det i helgen er mulig å jobbe hver lørdag fram til tidspunktet for søndagsfri starter.

Selv om forslaget fremmes i forbindelse med arbeid for unge, foreslår forslagstiller dette som en generell endring, og da vil jeg understreke at begrunnelsen som ligger bak

begrensningene i søndagsarbeid gjør at det å ha fri på andre tidspunkter i uken ikke uten videre kan kompensere for arbeid på søndag og helgedager.

Jeg vil også understreke at begrensninger i hyppigheten av søndag og helgedagsarbeid har eksistert siden før arbeidsmiljøloven av 2005. Spørsmålet om å åpne for enda større fleksibilitet har vært vurdert flere ganger, og regelen om gjennomsnittsberegning av søndagsarbeid ble lempet senest i 2015, da regelen ble endret fra at arbeidstaker skal ha fri minst hver tredje til minst hver fjerde søndag. Jeg mener fleksibiliteten i regelverket allerede er stor uten at hovedregelen om søndagsfri er svekket. Slik bør det etter mitt syn også være framover.

Med hilsen



Kjersti Stenseng