



Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
OSLO

Deres ref
2018/3548

Vår ref
18/30762

Dato
29. oktober 2018

Svar på Representantforslag 17 S (2018-2019)

Jeg viser til brev fra Arbeids- og sosialkomiteen av 10. oktober 2018 der det bes om en vurdering av Representantforslag 17 S (2018-2019) fra stortingsrepresentant Une Bastholm om en arbeidstidsreform for mennesker og miljø.

Jeg vil innledningsvis vise til at norske yrkesaktive er blant de yrkesaktive i verden som trives best og er mest motiverte på jobb. Ni av ti yrkesaktive oppgir å være fornøyde eller svært fornøyde i sitt arbeid. Arbeidstiden i Norge er relativt kort sammenlignet med andre land, mange har mulighet til fleksitid, og arbeidsmiljølovens og tariffavtalenes arbeidstidsregler gjør det mulig for de fleste å planlegge livet på en god måte. Det er også sjenerøse regler om permisjoner blant annet i forbindelse med omsorgsoppgaver. Denne fleksibiliteten og forutsigbarheten for arbeidstaker er trekk ved det norske arbeidsmarkedet som regnes som fordelaktig for balansen mellom arbeid og familie.

Et bærekraftig velferdssamfunn med et høyt omfang av velferdstjenester og gode inntektssikringsordninger i Norge forutsetter høy arbeidsinnsats. Med aldrende befolkning må vi øke tilbudet av arbeidskraft, enten ved at flere deltar i arbeidsmarkedet, at vi forlenger yrkeslivet, eller at hver enkelt jobber mer. Arbeidsstyrken i Norge utgjør samfunnets viktigste ressurs, både nå og i framtiden. Verdien av framtidig arbeidsinnsats anslås til vel 80 prosent av nasjonalformuen.

Regjeringen ønsker å inkludere flere i arbeidslivet, både av hensyn til den enkelte, og for å styrke grunnlaget for gode velferdsordninger og en høy levestandard i framtiden. I tråd med dette har regjeringen blant annet tatt initiativet til en inkluderingsdugnad og den har oppnevnt et sysselsettingsutvalg som ledes av professor Steinar Holden. Utvalget skal analysere

utviklingen i sysselsettingen i Norge og foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid.

Regjeringen mener at kortere arbeidstid for alle er feil retning å gå i en tid der aldringen i befolkningen innebærer at forsørgerbyrden blant dem som er i jobb blir større.

Arbeidstidsutvikling i Norge

Den gjennomsnittlige arbeidstiden har blitt redusert betydelig siden midten av forrige århundre. Den tariffestede normalarbeidstiden har gått ned fra 46 timer per uke i 1962 til 37,5 timer etter 1987. Antall feriedager per år har i tillegg økt med 10.

Da arbeidsmiljøloven ble innført i 1977 ble den alminnelige arbeidstiden fastsatt til 40 timer i uken. Denne bestemmelsen er ikke endret siden. Ved lønnsoppgjøret i 1986 ble den tariffavtalte ukentlige normalarbeidstiden redusert fra 40 til 37,5 timer.

Reduksjonen i arbeidstid over tid viser at en del av den økte verdiskapningen vi har opplevd i Norge er tatt ut i økt fritid. Arbeidstidsnedsettelsene har i vesentlig grad vært drevet av avtaler mellom partene i arbeidslivet.

Tabell 1 Endringer i arbeidstid inkludert ferie (utenom skift/turnusyrkene)

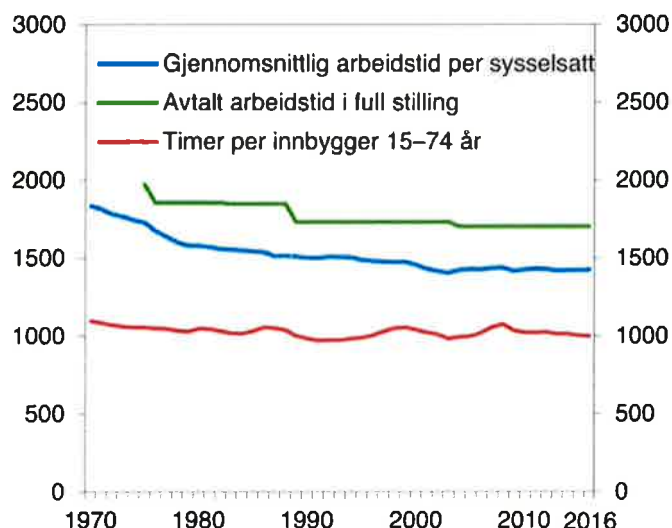
	Arbeidstimer per uke	Arbeidsuker per år	Arbeidstimer per år ¹	Feriedager per år
1965 (4. ferieuke innført, ferieloven)	45,0	48,0	2 100	4 uker
1968 (kortere arbeidsuke iflg. arbeidervernloven)	42,5	48,0	1 972	
1976 (kortere arbeidsuke iflg. arbeidervernloven)	40,0	48,0	1 856	
1982 (én ekstra feriedag innføres ("Gro-dagen"), ferieloven)	40,0	47,8	1 848	4 uker + 1 dag
1987 (kortere arbeidsuke, tariffavtale)	37,5	47,8	1 732,5	
2000–2001 (fire ekstra feriedager, tariffavtale)	37,5	47,0	1 702,5	5 uker

¹ Fratrasket et timetall som tilsvarer 8 bevegelige helligdager per år. Dette innebærer en antakelse om at 2 av årets 10 bevegelige helligdager sammenfaller med andre fridager.

Kilde: Arbeidstidsutvalget NOU 2016: 1

Arbeidstimer per sysselsatt per år har gått ned i Norge siden 1970, mens antall arbeidstimer per innbygger har holdt seg stabilt. Reduksjonen i arbeidstid blant heltidsansatte har bidratt mest til nedgangen i gjennomsnittlige arbeidstimer per sysselsatt. Økende innslag av deltid har betydd noe for nedgangen i arbeidstimer per sysselsatt, mens utviklingen i fravær og overtid har betydd lite. Nedgangen i årlige arbeidstimer per sysselsatt ser ut til å ha stoppet opp de siste 10–15 årene.

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for alle sysselsatte lå på vel 34 timer i 2017, ifølge tall fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse. De fleste arbeidstakere jobber heltid, men et betydelig mindretall, særlig blant kvinner, jobber deltid.

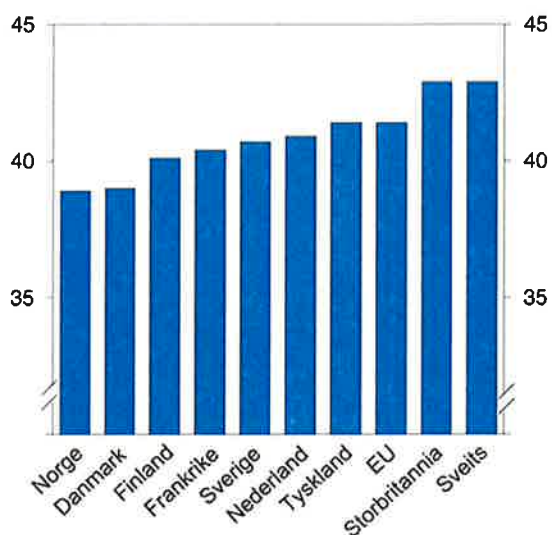


Figur 1 Tilbud av arbeidskraft. Utviklingen i arbeidstid. Antall timer per år. 1970-2016

Kilde: Perspektivmeldingen 2017/Statistisk sentralbyrå og Finansdepartementet

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for sysselsatte i Norge er lav sammenlignet med de fleste andre landene i Europa. Det henger blant annet sammen med at flere kvinner er sysselsatte i Norge enn i mange andre land, samtidig som mange av de norske kvinnene jobber deltid.

Vanlig arbeidstid for heltidssysselsatte



Figur 2 Arbeidstid for heltidssysselsatte. 2015. Timer per uke¹

¹ Omfatter antall timer en heltidssysselsatt vanligvis jobber, inkludert overtid/mertid for en gitt uke

Kilde: Perspektivmeldingen 2017/Eurostat

Demografiske endringer øker forsørgerbyrden

Vi står nå overfor demografiske endringer som utfordrer velferdsstaten. Aldringen av befolkningen gir stigende forsørgerbyrde i årene framover, og medfører markert høyere utgifter til pensjoner og helse- og omsorgstjenester. Mens det i dag er vel 2 personer over 67 år per 10 personer i alderen 20-66 år, anslås det i 2060 å være om lag 4 eldre per 10 yrkesaktive.

Antallet eldre over 80 år vil øke betydelig. Det er en stor utfordring for offentlige utgifter. Finansieringsbehovet blir langt lettere å bære dersom arbeidsinnsatsen i befolkningen øker.

Arbeidstidsreduksjon vil medføre inndekningsbehov

Dersom vi velger å jobbe mindre i framtiden vil det ytterligere forsterke utfordringene med å finansiere velferdsstaten.

I svar på skriftlig spørsmål fra stortingsrepresentanten Henrik Asheim (H) til finansministeren har Finansdepartementet beregnet at en arbeidstidsreduksjon fra 7,5 til 6 timers arbeidsdag isolert sett vil kunne redusere gjennomsnittlig arbeidstid og tilgangen på arbeidskraft med 15,8 prosent. Det er da lagt til grunn at arbeidstiden for fulltids sysselsatte og for en tredel av dem med arbeidstid mellom 20 og 36 timer reduseres med 20 prosent. For øvrige grupper er arbeidstiden holdt uendret. Til sammen berøres knapt 80 prosent av de sysselsatte av en slik reduksjon i arbeidstid.

Med en reduksjon i arbeidstilbudet på drøyt 15 prosent, vil inndekningsbehovet i offentlige finanser bli i overkant av 6 prosent av fastlands-BNP. Dersom et slikt innstrammingsbehov skulle dekkes inn ved f.eks. å øke skattleggingen av husholdningene, tilsvarer dette en økning i gjennomsnittlig skattesats på vel 8 prosentenheter. Økt skattesats i seg selv kan bidra til en ytterligere reduksjon i arbeidstilbudet, og dermed en ytterligere økning i inndekningsbehovet, som det ikke er tatt hensyn til i beregningen ovenfor. Beregningene er basert på at arbeidstidsreduksjonen har sitt motstykke i lavere lønnsvekst over en periode.

Antakelser om at kortere arbeidstid gjør det mulig å inkludere flere i arbeidslivet baseres gjerne på en antakelse om at antall jobber i en økonomi er en gitt størrelse som kan fordeles på flere. På lang sikt er det en positiv sammenheng mellom arbeidstilbud og sysselsetting, dvs. antallet arbeidsplasser er ikke gitt. Arbeidsmarkedet er dessuten dynamisk, og tidligere forsøk i enkelte land på "deling av arbeid" har ikke vist seg å gi ønskede resultater. Lavere arbeidstid kan for eksempel føre til mangel på arbeidskraft i del-arbeidsmarkeder, og dermed flaskehalser og lavere verdiskaping. De som er ledige eller utenfor arbeidslivet har ikke nødvendigvis de kvalifikasjonene som passer til de jobbene der det er behov for å tilsette flere.

Redusert arbeidstid kan medføre økte kostnader for bedriftene selv om lønnen reduseres tilsvarende. Faste kostnader ved å ha ansatte betyr også at en reduksjon i arbeidstid kan ramme mindre bedrifter hardest, der det tapte må dekkes inn ved å øke antall ansatte.

Arbeidsmiljøloven gir grunnlag for fleksibilitet og forutsigbarhet

Studier av lykke og tilfredshet bekrefter at yrkesaktivitet henger nært sammen med folks tilfredshet med livet. Norske yrkesaktive er blant de yrkesaktive i verden som trives best og er mest motiverte på jobb. Ni av ti yrkesaktive oppgir å være fornøyde eller svært fornøyde i sitt arbeid.

Vi har en arbeidsmiljølov som legger til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon. Arbeidstakere som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomhetene. Mange jobber også deltid etter avtale med arbeidsgiver. Loven har i tillegg regler som på visse vilkår gir arbeidstaker rett til å bli fritatt fra nattarbeid, rett til fleksibel arbeidstid samt rett til permisjon i en rekke livssituasjoner.

Når det gjelder forslaget om å "styrke retten til fast ansettelse, også for ansatte i vikarbyrå", viser jeg til lovendringene som ble vedtatt i sommer, og som vil tre i kraft fra 1. januar 2019. I Prop. 73 L (2017-2018) foreslo regjeringen en presisering av begrepet "fast ansettelse" i arbeidsmiljøloven. Definisjonen skal særlig sørge for at fast ansatte sikres forutsigbarhet for arbeid med hensyn til stillingsomfang, og innebærer at arbeidsavtaler uten slik forutsigbarhet ikke vil være en lovlig fast ansettelse. Bestemmelsen vil gjelde generelt i alle bransjer, men bakgrunnen for forslaget var særlig å få bukt med den type ansettelseskontrakter i bemanningsbransjen som ikke gir forutsigbarhet for arbeidsomfang. Hovedregelen om fast ansettelse gjelder for alle virksomheter, inkludert bemanningsbransjen, men også vikarbyrå kan ansette midlertidig dersom vilkårene for dette er oppfylt. Regjeringen vil følge utviklingen i bemanningsbransjen og virkningen av de nye reglene, og mener det ikke er behov for å vurdere andre tiltak nå.

Med hilsen



Anniken Hauglie

Fra: [Huslænd Brit](#)
Til: [Postmottak Arbeids- og sosialkomiteen](#)
Kopi: [Skovly Berit](#)
Emne: Svar på Representantforslag 17 S (2018-2019) fra stortingsrepresentant Une Bastholm
Dato: 29. oktober 2018 08:52:16
Vedlegg: [Svar til Stortinget rep.forslag 17 S \(2018-2019\)\(867566\).docx](#)

Vedlagt følger arbeids- og sosialministeren svar på representantforslag 17 S (2018 – 2019) fra representant Une Bastholm.

Med vennlig hilsen

Brit Huslænd
Seniorkonsulent – statsrådens sekretær
Arbeids- og sosialdepartementet
Telefon: 22 24 84 00/ 916 34 101
www.regjeringen.no

