



Inatsisartuts Erhvervs- og Råstofudvalg

## Orientering om praktiske erfaringer med relation til EM2025 pkt. 58 om arbejdstid

Brevdato: 03-11-2025  
Sagsnr.: 2025-19461  
Akt id. 25922909

Efter førstebehandlingen af EM2025/58 om nedsat arbejdstid blev forslaget henvist til Inatsisartuts Erhvervs- og Råstofudvalgets videre behandling. I relation hertil vil jeg gerne bidrage med en række praktiske erfaringer omkring arbejdstidsreguleringen, som min administration har gjort sig gennem overenskomstforhandlinger.

P. O. Box 1037  
3900 Nuuk  
Tel. (+299) 34 50 00  
E-mail: oed@nanoq.gl  
www.naalakkersuisut.gl

### Nuværende fastsættelse af arbejdstidsnorm

Arbejdstid ikke direkte særskilt lovreguleret. Den overordnede arbejdstidsnorm fremgår dog af ferieloven<sup>1</sup>, som fastsætter en arbejdstid på 40 timer pr. uge, svarende til 2.080 timer årligt. Det betyder, at en ansættelse på mindre end 40 timer pr. uge betragtes som deltidsbeskæftigelse, hvilket typisk medfører ændringer arbejdstagerens rettigheder ift. løn, barseldagpenge og andre forhold. Dette skyldes, at ikke kun overenskomster, men også anden lovgivning direkte eller indirekte henviser til arbejdstidsnormen. Det ses for eksempel i reguleringen af retten til jobsøgningsydelse.

### Muligheder for ændring af arbejdstidsnorm

Såfremt arbejdstidsnormen ændres gennem de enkelte overenskomstaftaler, kan det medføre at arbejdstagerne vil få svært ved at opfylde de generelle krav fastsat i lovgivningen for ferie og andre velfærdsydelser. Samtidig vurderes det, at en regulering gennem overenskomsterne vil medføre et mere administrativt tungt arbejdsmarked med risiko for skævvridning mellem fag- og indkomstgrupper, samt mellem det private og det offentlige arbejdsmarked.

Praksis på overenskomstområdet er derfor, at arbejdstidsnormen ikke fastsættes gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. I stedet anvender parterne ferieloven som rettesnor for arbejdstidsnormen. En ændring af arbejdstidsnormen, som forslagsstiller ønsker undersøgt og drøftet, vil reguleringsmæssigt derfor relatere sig til en revidering af ferieloven først og fremmest.

Det er væsentligt, at arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet, da ændringer i arbejdstid kan have betydelige konsekvenser for både det offentlige og det private arbejdsmarked. Det er således både private og offentlige parter på arbejdsmarkedet, der bør bidrage med input ift. indretningen af deres branche, behovet for nedsat arbejdstid mv.

### Eksisterende data

Ønsket om en nedsat arbejdstid er løbende blevet rejst af flere forhandlingsberettigede fagforeninger på det offentlige arbejdsmarked, men der er ikke tidligere gennemført analyser eller forsøg på området inden for det offentlige. En nærmere undersøgelse af de samfundsøkonomiske, arbejdsmarkedsmæssige og sektorvise effekter af en eventuel nedsættelse af arbejdstiden er derfor ønskelig. Følgende kan med fordel undersøges:

<sup>1</sup> Selvstyrets lovbekendtgørelse nr. 12 af 3. november 2021 om ferie

- hvilke konsekvenser en kortere arbejdstid kan have for bemandingsbehov og normeringer i fx ældreplejen, det sundhedsfaglige område og det pædagogiske område,
- hvilke eventuelle merudgifter der kan opstå, og om en eventuel produktivitetsforbedring kan forventes at opveje sådanne merudgifter.
- Det kan endvidere anbefales, at en redegørelse belyser de særlige forhold, der kan gøre sig gældende i erhvervssektorer med sæsonudsving, såsom turisme, fiskeri og byggeri.
- Hvilke konsekvenser forskellige placeringer af de reducerede timer har.

Jeg vil gerne med ovenstående oplysninger stille mig til rådighed for eventuelt yderligere spørgsmål om Selvstyrets praktiske erfaringer om debatten vedrørende nedsat arbejdstid og ønsker udvalget fortsat god arbejdslyst.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen



Múte B. Egede