Handbogsreol 2

ARBEJDSMINISTERIET

Udvalget vedrørende
jobsikring for værnepligtige

Betænkning fra udvalget vedrørende jobsikring for værnepligtige

DET JURIDISKE
LABORATORIUM
VED
KØBENHAVNS UNIVERSITET
ex. 2

Betænkning nr. 1004
1984

ISBN 87-503-4864-7
Ar 15-147 bet.
JJ trykteknik a-s, København

Indholdsfortegnelse:

Kapitel 1: Indledning

1.1 Udvalgets kommissorium 5
1.2 Udvalgets sammensætning 6
1.3 Udvalgets arbejde 6
1.4 Oversigt over betænkningens indhold 6

Kapitel 2: Gældende ansættelsesretlige regler i forbindelse med aftjening af værnepligt

2.1 Danmark 8
2.2 De nordiske lande 10
2.3 Udvalgte EF-lande 11

Kapitel 3: Tidligere overvejelser

3.1 Værnepligtsudvalget af 1973 14
3.2 Senere overvejelser 15

Kapitel 4: De værnepligtiges forhold

4.1 Det gældende værnepligtssystem 17
4.2 De værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet 23

Kapitel 5: Overvejelser vedrørende en tilbagegangsordning

5.1 Generelle overvejelser 28
5.2 Hensyn, der taler *for* en tilbagegangsordning 28
5.3 Hensyn, der taler *imod* en tilbagegangsordning 30
5.4 Udvalgets konkrete overvejelser 32

Kapitel 6: Overvejelser vedrørende en jobtilbudsordning

6.1 Generelle overvejelser 36
6.2 Gældende regler om arbejdstilbud 37
6.3 De værnepligtige og arbejdstilbudsordningen 38
6.4 Andre arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger 40
6.5 Udvalgets konkrete overvejelser 41

Kapitel 7: Udvalgets endelige stillingtagen

7.1 Indledning 43

7.2 Overvejelser og forslag vedrørende værnepligtstjenesten og arbejdsformidlingssystemet 43
7.3 Synspunkter vedrørende en tilbagegangsordning/jobtilbudsordning 44

Bilag 1:
Militærpsykologisk Tjeneste (nu: Forsvarets Center for Lederskab):
»De værnepligtiges beskæftigelsesmuligheder efter hjemsendelsen«.
September 1980 50

1. Indledning

1.1. Udvalgets kommissorium.

1. Med skrivelse af 8. februar 1982 nedsatte arbejdsministeren udvalget vedrørende jobsikring for værnepligtige med følgende kommissorium:

"På foranledning af en henvendelse fra forretningsudvalget for Værnepligtige Menige Talsmænd rejste forsvarsministeren i januar 1979 over for arbejdsministeren spørgsmålet om at sikre de værnepligtiges ret til efter aftjening af værnepligt at vende tilbage til det job, som de havde før indkaldelsen.

Spørgsmålet om jobsikring har tidligere været behandlet i et udvalg under indenrigsministeriet. Udvalget afgav betænkning i 1976, og i denne er indeholdt udtalelser fra bl.a. Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.

På baggrund af den seneste henvendelse om jobsikring har arbejdsmarkedets hovedorganisationer samt landsarbejdsnævnet/arbejdsdirektoratet været hørt, ligesom forsvarsministertet har gennemført et rundspørge blandt en gruppe værnepligtige for at tilvejebringe et bedre grundlag for at vurdere behovet for et lovinitiativ om jobsikring.

Det er arbejdsministeriets opfattelse, at de værnepligtige, der pålægges en samfundstjeneste, har et rimeligt krav på, at samfundet begrænser byrden eller ulemperne mest muligt. Det må imidlertid samtidig sikres, at der tages behørigt hensyn til andre grupper, der måtte blive berørt af en eventuel jobsikring for værnepligtige.

Det er derfor fundet påkrævet at nedsætte et udvalg med den opgave at foretage en så vidt mulig udtømmende gennemgang af de hensyn, der taler *for* en tilbagegangsordning, herunder d*en forskelsbehandling i arbejdssituationen,* der opstår mellem unge mænd, som skal aftjene deres værnepligt, og dem der går fri, samt de *vanskeligheder, som værnepligtige kommer ud for, når de selv skal søge job* under værnepligtstjenesten, bl.a. på grund af afstanden mellem bopæl og tjenestested.

Endvidere skal udvalget gennemgå de hensyn, der taler *imod* en tilbagegangsordning, herunder *om* det efter udvalgets opfattelse vil blive vanskeligere for unge mænd, der endnu ikke har aftjent værnepligt, at få ansættelse, *om* en tilbagegangsret for værnepligtige må antages at have negative virkninger for jobmulighederne for svagerestillede grupper på arbejdsmarkedet, f.eks. unge, langvarigt arbejdsløse, og *om* en tilbagegangsret skaber problemer for den midlertidigt ansatte arbejdskraft, som eventuelt har været benyttet under den pågældendes indkaldelse.

Som et alternativ til en tilbagegangsordning skal udvalget endvidere undersøge muligheden for en ordning med jobtilbud efter værnepligtstjenesten. Udvalget forudsættes endvidere at behandle de værnepligtiges tilsvarende beskæftigelsesmæssige forhold i forbindelse med genindkaldelse.

Endelig skal udvalget undersøge retstilstanden indenfor EF og Norden og såvidt muligt sammenligne forholdene i lande, der måtte have en tilsvarende beskyttelse af de værnepligtige, med forholdene i Danmark, herunder sammenligne den del af den ansættelsesretlige tilstand, som har berøring med det heromhandlede problem.

Udvalgets arbejde bør søges afsluttet så tidligt, at et lovforslag eventuelt kan fremsættes i folketingssamlingen 1982/83."

1.2. **Udvalgets sammensætning.**

2. Udvalget blev nedsat medfølgende sammensætning:

Formand:
Kontorchef E. Edelberg, Arbejdsministeriet.

Medlemmer:
Udpeget af Landsorganisationen i Danmark: Konsulent Frode Møller Nicolaisen.

Udpeget af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd: Sekretær Poul Jørning.

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening: Fuldmægtig Poul Skibelund.

Udpeget af forsvarsministeriet: Major O.L. Hinrichsen.

Udpeget af indenrigsministeriet: Fuldmægtig Jens Bech, først erstattet af kontorchef Bent Klinte, og senere af fuldmægtig Aage Spindler.

Udpeget af arbejdsdirektoratet: Kontorchef Else Marie Kjerkegaard, senere erstattet af kontorchef Per Hersby.

Udpeget af forretningsudvalget værnepligtige menige Talsmænd som repræsentant for samtlige værnepligtige: Menig E.E. Christensen, senere erstattet af først Karl-Chr. Kaspersen, senere af Thomas Christfort og endelig af Nils Baum.

Sekretær:
Som udvalgets sekretær blev udpeget fuldmægtig Peter Jørgensen, arbejdsministeriet.

1.3. Udvalgets arbejde.

3. Udvalget holdt sit første møde den 23. april 1982 og har ialt afholdt 11 møder.

Endvidere har udvalget den 11. april 1983 været på besøg hos Sjællandske Trænregiment på Høvelte Kaserne, hvor udvalget blev orienteret om de erfaringer, man der havde gjort i forbindelse med at afhjælpe de beskæftigelsesmæssige problemer for de værnepligtige ved hjemsendelsen.

4. Der har i udvalget været enighed om, at det i kommissoriet nævnte om de værnepligtiges beskæftigelsesmæssige forhold i forbindelse med *genindkaldelse* næppe gav problemer i praksis, idet der typisk er tale om indkaldelse i 2-14 dage, efter et passende forudgående varsel. Der har på den baggrund været enighed om, at det ikke var nødvendigt at behandle dette spørgsmål yderligere.

1.4. Oversigt over betænkningens indhold.

5. I *kapitel 2* beskrives de gældende ansættelsesretlige regler i forbindelse med aftjening af værnepligt. Beskrivelsen af de *danske* forhold omfatter bl.a. tjenestemandsloven, funktionærloven, medhjælperloven og bestemmelserne om arbejdsløshedsforsikring. I afsnittet om de *nordiske* lande beskrives reglerne i Sverige, Norge og Finland, mens afsnittet om *EF-lande* omfatter Vesttyskland, Frankrig og Belgien.

I *kapitel 3* redegøres for de tidligere overvejelser på området, dels i Værnepligtsudvalget af 1973, dels senere overvejeiser.

I *kapitel 4* redegøres for de værnepligtiges forhold, dels i relation til det gældende værnepligtssystem, dels på arbejdsmarkedet. Afsnittet om værnepligtssystemet beskriver reglerne om udsættelse, indkaldelse, frinumre, livsstillinger, udskrivning og aftjening af værnepligt. Afsnittet om arbejdsmarkedet beskriver de værnepligtiges tilknytning til arbejdslivet, herunder beskæftigelsessituation, medlemsskab af a-kasse, uddannelses- eller beskæftigelsesplaner efter hjemsendelsen, og tilbagevendingsproblematikken i det hele taget.

I *kapitel 5* diskuteres de hensyn der taler henholdsvis for og imod en tilbagegangsordning, d.v.s. en ordning der sikrer den enkelte værnepligtige ret til efter aftjent værnepligt at vende tilbage til det job han havde ved indkaldelsen.

I *kapitel 6* diskuteres de hensyn, der taler henholdsvis for og imod en jobtilbudsordning, d.v.s. dels en ordning med et arbejds-

tilbud til den værnepligtige efter aftjent værnepligt, dels overvejelser om anvendelse af andre arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger som f.eks. formidling, vejledning og uddannelsestilbud.

Kapitel 7 indeholder udvalgets endelige stillingtagen, dels vedrørende værnepligtstjenesten, og i forbindelse med arbejdsformidling m.v., dels vedrørende en tilbagegangsordning/jobtilbudsordning.

6. Med afgivelse af betænkningen anser udvalget sit arbejde for afsluttet.

København, den 27. oktober 1983.

2. Gældende ansættelsesretlige regler i forbindelse med aftjening af værnepligt.

2.1. Danmark.

1. Indkaldelse til aftjening af såvel civil som militær værnepligt anses i den arbejdsretlige litteratur som lovligt forfald. Den indkaldte lønmodtager kan således ikke ifalde ansvar for misligholdelse af arbejdsaftalen, fordi han må forlade stillingen med kortere varsel end det ellers gældende. Den indkaldte er forpligtet til at underrette arbejdsgiveren om indkaldelsen på det tidspunkt, hvor han selv kunne have opsagt sin stilling med lovligt varsel til ophør på det tidspunkt, hvor indkaldelsen finder sted - eller hvis han først senere får indkaldelsen da på det tidspunkt, hvor han bliver bekendt med denne.

Det er ikke afklaret, om arbejdsforholdet automatisk ophører ved indkaldelsen, men lønmodtageren kan i *almindelighed* frit afskediges i forbindelse med indkaldelsen. Hvis han ikke afskediges, har han ikke krav på løn under indkaldelsen. Den, der afskediges, har ikke krav på at genindtræde i sin stilling. Hvis han rent faktisk genansættes, er der ikke nogen pligt for arbejdsgiveren til at medregne fraværsperioden i anciennitet med hensyn til løn, avancement, pension m.v.

Der findes dog særordninger for afgrænsede grupper af lønmodtagere, således tjenestemænd og visse overenskomstansatte funktionærer og medhjælpere. Endvidere giver værnepligtsperioden adgang til arbejdsløshedsforsikring efter særlige regler. Disse ordninger er omtalt nedenfor.

Endelig er de værnepligtiges forhold til arbejdsformidlingssystemet og til beskæftigelsestilbud m.v. omtalt særskilt i kapitel 6.

2. Efter *tjenestemandsloven* gælder alene de almindelige regler i §§ 26-32 om afskediglelse - også for personer, der indkaldes til aftjening af værnepligt. Det indebærer i praksis, at tjenestemænd ikke kan afskediges på grund af indkaldelse til værnepligtstjeneste, hvadenten der er tale om den første eller senere indkaldelser.

De tidligere regler om aflønning af tjenestemænd, der aftjener værnepligt (kvart løn til ugifte, halv løn til gifte), blev ophævet i forbindelse med den endelige gennemførelse af bestemmelserne om værnepligtsløn. Herefter anses tjenestemænd under aftjening af værnepligt for at have tjenestefrihed uden løn under første indkaldelse, men derimod med værnepligtsløn. Under senere indkaldelser oppebærer tjenestemanden fuld løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og for den derpå følgende måned. Tjenestemænd optjener lønanciennitet under alle indkaldelser, ligesom værnepligtsperioden indgår i tjenestemandens pensionsalder.

Om prøveansatte tjenestemænd kan nævnes, at fravær ud over 60 dage på grund af bl.a. værnepligtstjeneste medfører forlængelse af prøvetjenesten.

3. På det *statslige overenskomstområde* henvises der i vidt omfang til funktionærlovens regler for så vidt angår opsigelse og afskedigelse som følge af indkaldelse til militærtjeneste.

Visse overenskomster indeholder særlige regler om anciennitet, således at anciennitetserhvervelsen løber videre under eventuel værnepligtstjeneste. Andre overenskomster henviser også her til funktionærlovens bestemmelser.

Endelig findes der på enkelte områder specielle bestemmelser for så vidt angår bevarel-

se af tjenesteboliger under indkaldelse til aftjening af værnepligt, f.eks. for underordnede sygehuslæger.

4. På det *(amts)kommunale ansættelsesområde* eksisterer der et så stort antal regelsæt, at det er forbundet med betydelige vanskeligheder udtømmende at beskrive de enkelte personalegruppers forhold under aftjening af værnepligt m.v. Mere generelt kan der henvises til, at de for statstjenestemænd gældende regler finder anvendelse på amtskommunale tjenestemænd, og at der i et antal overenskomster henvises hertil. Endvidere er der i stort omfang henvist til funktionærlovens § 6.

Visse overenskomster indeholder bestemmelser om optjening af lønanciennitet under militærtjeneste. Optjening af pensionsanciennitet for overenskomstansatte er normalt betinget af vedkommende pensionskasses vedtægter.

5. Efter *funktionærlovens § 6* har arbejdsgiveren adgang til at afskedige funktionæren med almindeligt varsel ved den 1. indkaldelse. Opsigelsen kan afgives på et hvilket som helst tidspunkt, det vil sige f.eks. også efter indkaldelsen, således at varslet udløber inden hjemsendelsen.

Hvis funktionæren ikke bliver sagt op, kan arbejdsgiveren ikke nægte at modtage funktionæren igen efter tjenestens afslutning uden at gøre sig skyldig i misligholdelse med de deraf følgende erstatningsmæssige konsekvenser efter funktionærlovens § 3. Funktionæren må modsat i mangel af opsigelse være forpligtet til at genindtræde i stillingen, og gør sig i modsat fald skyldig i ulovlig udeblivelse med de deraf følgende erstatningsmæssige konsekvenser efter funktionærlovens § 4.

Overholder funktionæren ikke pligten til at underrette arbejdsgiveren om indkaldelsen med mindst det varsel, der gælder for opsigelse fra funktionærens side, kan arbejdsgiveren dog afskedige ham uden varsel, formentlig dog kun såfremt arbejdsgiveren tager forbehold herom straks, når misligholdelsen er konstateret.

Under første indkaldelse har funktionæren ingen ret til løn ud over til mødedagen, uden hensyn til om opsigelse har fundet sted eller ikke, men det antages normalt, at f.eks. en tjenestebolig bevares under indkaldelse, hvis funktionæren ikke opsiges.

6. Ved senere indkaldelse (f.eks. genindkaldelse, mobilisering, visse supplerende uddannelser m.v.) er reglerne i funktionærloven om afskedigelse og underretning ikke helt de samme som ved 1. indkaldelse.

For det første har funktionæren ret til at genindtræde i stillingen med uændret anciennitet. Arbejdsgiverens ret til at opsige funktionæren er således suspenderet under senere indkaldelser. Hvis funktionæren vil benytte sig af denne ret, skal han underrette arbejdsgiveren herom samtidig med meddelelsen om indkaldelsen. Han er så forpligtet til at genindtræde i stillingen, og kan antagelig ikke opsige stillingen tidligere end med varsel fra genindtrædelsen uden at pådrage sig ansvar efter funktionærlovens § 4.

For det andet har funktionæren ret til løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted og den derpå følgende måned, idet indkaldelsen betragtes som lovligt forfald. Arbejdsgiveren kan dog fradrage værdien af kost, militær aflønning m.v.

For det tredie har arbejdsgiveren ikke ret til at afskedige funktionæren uden varsel, hvis denne undlader at give underretning. Arbejdsgiveren har derimod ret til erstatning efter de almindelige erstatningsregler for det derved forvoldte tab. Dette betyder samtidig, at arbejdsgiveren også i denne situation er afskåret fra at opsige den genindkaldte funktionær, der har forbeholdt sig ret til at genindtræde, ligesom denne vil have krav på løn som nævnt ovenfor.

7. Funktionærlovens § 19 indeholder i øvrigt et strafbelagt forbud imod ved avertering at angive, at der søges eller foretrækkes militærfri arbejdskraft, eller at den stillingssøgende er militærfri. Bestemmelsen er begrundet i hensynet til de personer, der kan forvente indkaldelse til militærtjeneste.

8. Efter *medhjælperlovens* § 55 er den indkaldtes retsstilling stort set parellel med, hvad der gælder på funktionærområdet.

Medhjælpere, der indkaldes til værnepligt, kan således opsiges med almindeligt varsel. De har også underretningspligt om indkaldelse, og kan i givet fald pådrage sig erstatningsansvar samt ved den første indkaldelse tillige afskediges fra indkaldelsesdagen uden iagttagelse af sædvanligt opsigelsesvarsel.

Efter genindkaldelse har medhjælpere - efter samme vilkår som funktionærer - ret til at genindtræde i deres tidligere stilling.

Til forskel fra funktionærer har medhjælpere ikke krav på løn under genindkaldelse.

9. Værnepligtsperioden giver adgang til *arbejdsløshedsforsikring* efter særlige regler.

Det fremgår for det første af § 41 i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring, at værnepligtige umiddelbart er optagelsesberettigede i a-kasserne. Reglen er udformet for at bedre forholdene for værnepligtige, der ikke forud for indkaldelsen er blevet medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Ved værnepligtige forstås militære værnepligtige, civilforsvarets værnepligtige personel, civile værnepligtige og værnepligtige u-landsfrivillige.

Ændringen giver alene de værnepligtige ret til at blive optaget i en arbejdsløshedskasse, uden at lovens beskæftigelseskrav er opfyldt. Lovens øvrige betingelser skal derimod være opfyldt.

Medlemmer, der optages i værnepligtsperioden, skal søge optagelse i den kasse, inden for hvis faglige område pågældende efter hjemsendelsen er - og efter sine kvalifikationer kan være - arbejdssøgende. I denne forbindelse er det nærliggende at se på pågældendes beskæftigelse forinden indkaldelsen. En del af de værnepligtige har ikke i forvejen en faglig tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan enten være personer, der har afsluttet deres skolegang umiddelbart inden indkaldelsen, eller personer, der endnu ikke har gennemgået og afsluttet en uddannelse. Denne gruppe betragtes som ikke-faglærte.

10. For det andet indebærer lovens § 56, at det tidsrum, hvori værnepligten aftjenes, medregnes i den arbejdsperiode, der betinger retten til dagpenge. Tjenestetiden tæller således i relation til arbejdsløshedsunderstøttelsen som arbejde. Dette forhold har tre konsekvenser for den værnepligtige. Dels bliver han dagpengeberettiget på et tidligere tidspunkt, dels vil han først på et senere tidspunkt falde for 26-ugers reglen, og endelig vil han i givet fald først senere blive omfattet af en fremrykket arbejdstilbudsordning.

2.2. De nordiske lande.

11. I *Sverige* reguleres den grundlæggende beskyttelse af arbejdstagernes ansættelsesforhold af loven om "anställningsskydd" (1982). Loven indeholder bl.a. nogle generelle regler, hvorefter afskedigelse skal begrundes sagligt. Idet aftjening af værnepligt ikke er en sådan saglig begrundelse har lønmodtagere på almindelige ansættelsesvilkår således frihed ved indkaldelsen, og ret til efter aftjening af værnepligten, at vende tilbage til det tidligere arbejde. Hertil kommer loven om "förbud mot uppsägning av värnpliktstjäntsgöring m.m." (1939), der i forhold til 1982-loven endvidere omfatter nogle særlige grupper. Denne lov indeholder dels en særlig beskyttelse for midlertidigt ansatte, som heller ikke kan opsiges på grund af aftjening af værnepligt, og vedrører dels en række arbejdstagere, der ellers er undtaget fra de almindelige regler (f.eks. medlemmer af arbejdsgiverens familie, eller ansatte i hans husholdning, eller arbejdstagere med beskyttet arbejde).

En arbejdstager som vil genindtræde i sit arbejde efter aftjent værnepligt skal underrette arbejdsgiveren herom inden indkaldelsen, hvis tjenestetiden er længere end 3 måneder.

Den værnepligtige skal i god tid - typisk med mindst 14 dages varsel - underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet kan genoptages.

Ansættelsesforholdet løber videre under aftjeningen af værnepligt. Det medfører bl.a., at den værnepligtige bevarer sine rettigheder, herunder optjening af anciennitet. Loven indeholder ikke bestemmelser om løn fra arbejdsgiveren under værnepligtstjenesten, men visse kollektive aftaler indeholder bestemmelser om en reduceret løn.

Ifølge den ansættelsesretlige lovgivning kan tidsbegrænsede ansættelser kun forekomme i enkeltstående tilfælde, eller hvis der ved kollektiv aftale er truffet bestemmelse herom. Såvel 1982-loven som 1939-loven indeholder dog mulighed for at træffe aftale om tidsbegrænset ansættelse i perioden frem til arbejdstagerens aftjening af værnepligt (af mere end 3 måneders karakter). Baggrunden herfor er det forhold, at en forestående aftjening af værnepligt ellers kunne være en hindring for, at unge mennesker kunne få arbejde i det hele taget - netop fordi arbejdsgiverne i så fald skulle beskæftige dem også efter værnepligtstjensten.

12. I *Norge* reguleres de ansættelsesretlige forhold for personer, der indkaldes til aftjening af værnepligt, af loven om "forbud mot at arbeidere blir berøvet sin stilling på grunn av innkalning til militærtjeneste m.v." (1940). Loven indebærer, at lønmodtagere, derhar været ansat i mere end 3 måneder ikke kan opsiges på grund af indkaldelse til militærtjeneste. Loven er således - som den svenske - en beskyttelse mod usaglig opsigelse, men indebærer ingen beskyttelse mod opsigelse på grund af indskrænkninger m.v.

Bestemmelserne om genindtræden i det tidligere arbejde og om varsling af tilbagekomst overfor arbejdsgiveren svarer til de svenske regler.

Der findes ingen lovregler som fastsætter, at den værnepligtige optjener anciennitet under indkaldelsen, men en række kollektive aftaler indeholder bestemmelser herom, bl.a. for statsansatte.

Enkelte kollektive aftaler indeholder bestemmelser om hel eller delvis løn under indkaldelsen.

Den norske ansættelsesretlige lovgivning er temmelig restriktiv med hensyn til mulighederne for at træffe aftaler om midlertidig ansættelse.

13. I *Finland* indebærer loven om "fortbestånd av till tjenstegöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande'' (1961), at lønmodtagere, der indkaldes til aftjening af værnepligt, ikke kan få afbrudt deres ansættelsesforhold.

Værnepligtige er derimod ikke omfattet af den almindelige lov om beskyttelse mod opsigelse. Hovedreglen efter 1961-loven medfører således, at den pågældende efter værnepligtstjenesten har ret til at genoptage sit tidligere arbejde.

Der eksisterer dog enkelte undtagelser herfra, f.eks. hvis ansættelsesforholdet ikke har varet mindst 3 måneder, hvis arbejdsgiveren højst beskæftiger 10 personer regelmæssigt, eller hvis et midlertidigt ansættelsesforhold er udløbet inden indkaldelsen.

Lønmodtagere, der ønsker at genindtræde i deres tidligere stilling, skal i praksis senest 14 dage før meddele arbejdsgiverne, hvornår de vil genoptage arbejdet.

Under indkaldelsen modtager den værnepligtige hverken løn eller andre ydelser fra arbejdsgiveren. For ansatte i staten indgår tjenestetiden i optjening til pension m.v., samt ferie. Dette gælder ikke den kommunale sektor. I den private sektor indgår tjenestetiden i anciennitetsberegningen for så vidt angår løn, men ikke for andre goder.

Den ansættelseretlige lovgivning indeholder ikke forbud mod tidsbegrænsede ansættelser, heller ikke i relation til aftjening af værnepligt.

2.3. Udvalgte EF-lande.

14. I *Vesttyskland* er de lovmæssige retningslinier for sikring af arbejdstageres hidtidige job, anciennitet m.v., under aftjening af værnepligt eller ved genindkaldelser, fastlagt i "Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst". Det fremgår heraf, at et arbejdsforhold *ikke* af arbejdsgiveren kan opsiges under en værnepligtsperiode eller ved senere indkaldelser. Arbejdsforholdet stilles således i bero under indkaldelsen.

Der er dog enkelte undtagelser fra den almindelige regel, således for ugifte arbejdstagere i virksomheder med 5 eller færre ansatte, "når det på grund af indsættelse af afløser ikke kan kræves af arbejdsgiveren, at han fortsat beskæftiger arbejdstageren efter afslutningen af værnepligten".

På tilsvarende vis er det lovbestemt, at ved

tilbagekomsten til den tidligere stilling efter endt værnepligtstid, må arbejdstageren *ikke* stilles ringere, arbejdsmæssigt, anciennitetsmæssigt og lønmæssigt end andre arbejdstagere. Anciennitetsmæssigt medregnes tjenestetidsperioden dog først efter, at de pågældende arbejdstagere er erhvervsmæssigt uddannede.

Den pågældende lovgivning indeholder endvidere regler for varsel overfor arbejdsgiveren om tilbagekomst. Den værnepligtige skal således straks efter aftjent værnepligt melde tilbage til sin arbejdsgiver og genoptage arbejdet.

Der findes ingen lovgivning imod tidsbegrænsede aftaler, men efter den gældende retspraksis er sådanne aftaler kun tilladte, hvis der findes saglige grunde herfor. En tidsbegrænset ansættelse på grund af indkaldelse til aftjening af værnepligt er retsligt *ikke* tilladt.

15. I *Frankrig* reguleres de almindelige ansættelseforhold i den franske arbejdsmarkedslovgivning, Code du Travail.

Det fremgår heraf, at en værnepligtig senest en måned efter, at han har fået kendskab til sin hjemsendelsesdato, skal underrette sin tidligere arbejdsgiver om sit eventuelle ønske om at genindtræde i dennes virksomhed. Den arbejdstager, der i overensstemmelse hermed har tilkendegivet sin hensigt om at genoptage sit job, reintegreres i virksomheden, med mindre denne stilling eller en anden stilling henhørende under den samme erhvervsfaglige kategori er blevet nedlagt.

Den værnepligtiges genindtræden i virksomheden skal, når det er muligt, finde sted i den måned, der følger efter den dato, på hvilken arbejdsgiveren er blevet informeret af lønmodtageren om dennes hensigt om at genoptage sin beskæftigelse.

Den arbejdstager, der genindtræder i virksomheden, drager fordel af alle de goder, som han havde opnået i virksomheden på tidspunktet for sin afgang fra virksomheden ved indkaldelsen til militærtjeneste.

En værnepligtig, som ikke har kunnet genansættes i sin tidligere virksomhed ved udløbet af sin militærtjeneste, skal have en fortrinsstilling til ansættelse i virksomheden i det følgende år efter værnepligtens ophør.

Hvis enten arbejdsgiver eller arbejdstager ønsker at ophæve arbejskontrakten, skal der ved de tidsfrister, der gælder herfor, ses bort fra varigheden af værnepligtens periode. Der gøres dog en undtagelse for så vidt angår arbejdskontrakter, der vedrører midlertidigt arbejde, der afsluttes i løbet af denne periode.

Ovennævnte bestemmelser forbedres i mange tilfælde gennem kollektive og individuelle aftaler, således at arbejdstagere, der skal aftjene værnepligt, sikres bedre rettigheder. Lovbestemmelserne er således at opfatte som minimumsbetingelser.

16. I *Belgien* definerer arbejdsretten en række omstændigheder, under hvilke en arbejdstager er forhindret i at udføre sine arbejdsopgaver, og som medfører, at arbejdskontrakten kun er suspenderet og ikke, med visse undtagelser, kan hæves af arbejdsgiveren. Tvungen militærtjeneste er et meget vigtigt eksempel på sådanne omstændigheder. Systemet for beskyttelse af arbejdstagere, der er indkaldt til militærtjeneste, er opbygget gradvist gennem forskellige interventioner fra lovgivningsmagtens side, hvilket har bevirket, at området fremtræder kompliceret. Arbejdsgiveren kan ikke uden tungtvejende grunde ensidigt bringe en kontrakt, der er indgået på ubestemt tid, til ophør, også selv om han overholder reglerne om varsel.

Beskyttelsen mod afskedigelse gælder ikke under prøvetiden. En arbejders prøveperiode forlænges i tilfælde af suspension af hans arbejdskontrakt med en periode svarende til varigheden af suspensionen - dog kan forlængelsen ikke overstige 7 dage. For en funktionær forlænges prøveperioden med suspensionens varighed uden begrænsninger. Såfremt en arbejdsgiver derfor ikke afskediger en arbejder på prøve, der forlader virksomheden for at udføre militærtjeneste, vil denne, når han vender tilbage, være ansat uden tidsbegrænsning, hvorimod funktionæren i dette tilfælde ved sin tilbagekomst stadig vil være på prøve.

Der er dog flere forskellige forhold, der reelt er med til at udhule beskyttelse under værnepligtstjeneste. For det *første* kan arbejdsgiverne frit vælge personer, der er "fri for militærtjeneste" - et udtryk, man ofte finder i stillingsannoncer. For det *andet* kan man ansætte arbejdstageren for en tidsbegrænset periode, der udløber ved indkaldelsen til militærtjeneste. Denne fremgangsmåde er fuldtud lovlig, men indebærer dog visse risici, idet forskellige begivenheder kan fremskynde eller udsætte indkaldelsen. For det *tredje* kan man gøre indkaldelse til militærtjeneste til udtrykkelig ophørsgrund.

Regler vedrørende optjening af anciennitet er ikke klare, men i følge såvel retsteori som retspraksis skal perioder, hvor arbejdskontrakten har været suspenderet på grund af militærtjeneste, formentlig medregnes i arbejdstagerens anciennitet.

Der eksisterer tilsyneladende ingen regler om varsling af tilbagevenden efter af tjent værnepligt.

Reglerne om sanktion mod uberettiget afskedigelse indebærer, at den arbejdsgiver, der ikke overholder bestemmelserne, skal betale en godtgørelse, der svarer til den normale løn for de pågældende perioder. Godtgørelsen kan ikke overstige et beløb svarende til 3 måneders løn, hvis det drejer sig om en arbejder eller medhjælper, eller 6 måneder for en funktionær.

3. Tidligere overvejelser.

3.1. Værnepligtsudvalget af 1973.

1. Spørgsmålet om jobsikring og andre arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger for værnepligtige har tidligere været behandlet i *indenrigsministeriets udvalg vedrørende lighed i værnepligtsbyrden.* Udvalget, der blev nedsat i 1973, havde til opgave at foretage en gennemgang af det gældende værnepligtssystem og eventuelt at fremsætte forslag til ændringer heri med henblik på at opnå en mere ligelig fordeling af værnepligtsbyrden. Dels mellem forsvarets værnepligtige, de civile værnepligtige og civilforsvarskorpsets menige indbyrdes, dels for hele denne gruppe i forhold til de unge, der ikke indkaldes til værnepligtstjeneste.

Udvalget afgav to betænkninger i 1976. I den første betænkning (nr. 762) gennemgik udvalget det gældende værnepligtssystem og påpegede de forhold, der kunne siges at bevirke en ulighed i værnepligtsbyrden. Endvidere gennemgik udvalget de forskellige muligheder for at fremme en øget lighed i værnepligtsbyrden - bl.a. værnepligtsløn, samfundstjeneste, kvindelig værnepligt og værneskat - og sluttede i sin konklusion med at *anbefale indførelse af værnepligtsløn som et egnet middel til at fremme lighed i værnepligtsbyrden.*

Den 2. betænkning (nr. 771) vedrørte i første række overvejelser om ændringer i reglerne om adgang til at opnå udsættelse med aftjening af værnepligt. Herudover indeholdt betænkningen (i kapitel 10) overvejelser om udvidet adgang til uddannelsesstøtte for hjemsendte værnepligtige, om fortrinsret til ansættelse i stillinger i det offentlige efter aftjent værnepligt, samt ret til at genindtræde i tidligere stillinger, således at der gennem lov eller aftale ville blive tale om uopsigelighed ved indkaldelse til aftjening af værnepligt.

2. Udvalgets overvejelser om fortrinsret til ansættelse i stillinger i det offentlige efter aftjent værnepligt er baseret på udtalelser fra finansministeriet, Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen.

Det var finansministeriets opfattelse, "… at det ikke på det foreliggende retsgrundlag vil *være muligt generelt at give personer, der har aftjent værnepligt, fortrinsret til tjenestemandsstillinger i staten",* og endvidere "… at det - også uden for tjenestemandsområdet - vil være *uhensigtsmæssigt, såfremt der gives fortrinsret til ansættelse i stillinger i det offentlige efter af tjent værnepligt."*

Kommunernes Landsforening fandt "… *ikke tiden inde til en forbedring af retstilstanden på dette område",* og mener i øvrigt "… at sagen bør betragtes som et anliggende, der er *egnet til i givet fald at behandles under ét for hele den offentlige sektors vedkommende. "*

Amtsrådsforeningen var af den opfattelse, "… at forslaget synes at *stride mod visse i øvrigt fulgte, grundlæggende retsprincipper for udøvelsen af forvaltningens frie skøn."*

På baggrund af disse udtalelser over forslaget om fortrinsret til ansættelse i stillinger i det offentlige efter aftjent værnepligt fandt udvalget *"ikke at kunne anbefale dette forslag.* Der er i forbindelse hermed navnlig fremført, at der ved besættelse af stillinger i det offentlige kun bør tages hensyn til ansøgerens værnepligtstjeneste i det omfang, den er relevant for arbejdet i den pågældende stilling. Et sådant hensyn tages allerede i dag. En fortrinsret vil desuden også virke urimelig i det omfang, man ikke tog hensyn til den værnepligtiges forholdskarakter."

3. Udvalgets overvejelser om den hjemsendte værnepligtiges ret til at genindtræde i sin tidligere stilling er baseret på udtalelser fra Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.

Det fremgår heraf, "at *Landsorganisationen* er af den opfattelse, at de - efterhånden færre - unge, der indkaldes til aftjening af værnepligt ikke udover denne byrde skal belastes med vanskeligheder ved at genindtræde på arbejdsmarkedet.

Landsorganisationen er derfor principielt *tilhænger af, at der gennemføres en retsstilling, som sikrer de pågældende ret til genindtræden i tidligere stilling.* Vi er tillige af den opfattelse, at en sådan retsstilling ikke fuldt ud kan opnås ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, men bør sikres ad lovgivningens vej.

Landsorganisationen er ikke ubekendt med, at der ved indførelse af en sådan retsstilling i givet fald *kan opstå problemer for de lønmodtagere, som er antaget i en virksomhed, så længe den værnepligtige er indkaldt til tjeneste,* men vi mener, at disse problemer bør løses i relation til gennemførelse af hovedformålet, nemlig ret til at genindtræde i tidligere stilling."

Det fremgår videre, at *Dansk Arbejdsgiverforening* er af den opfattelse, *"at en sådan lov vil harmonere meget dårligt med de aftalemæssige forhold, der i dag er gældende på det danske arbejdsmarked.* Det er samtidig Arbejdsgiverforeningens opfattelse, at en eventuel lov ikke vil kunne afhjælpe eventuelle lighedsproblemer. Her skal blot peges på, at en eventuel *lovgivning vil kunne få en negativ virkning på mange unges arbejdsforhold.* Som eksempel kan nævnes, at mange lærlinge i dag efter udstået læretid ofte tilbydes fortsat beskæftigelse på lærestedet i den korte periode fra læretidens afslutning til indkaldeldestidspunktet, uanset at virksomheden ikke har noget behov for at øge arbejdsstyrken. Såfremt en vedtagelse af en eventuel lov ville bevirke, at den indkaldte efter aftjening af værnepligt havde krav på genindtrædelsesret, er det vor opfattelse, at adskillige ikke som i dag vil få tilbudt beskæftigelse i perioden mellem udstået læretid og indkaldelsestidspunktet.

I skrivelsen fra Værnepligtsudvalget henvises der til *norsk lovgivning, hvorefter der er forbud mod, at arbejderen fratages sin stilling på grund af militærindkaldelse,* men som det også fremgår af den i kopi vedlagte skrivelse fra Krigskommissariatet Akerhus, fortolkes loven som en beskyttelseslov mod *usaglig* opsigelse.

Som bekendt er den danske virksomhedsstruktur således, at den alt overvejende del af virksomhederne er små, det vil sige beskæftiger fra *1-10 medarbejdere.* For sådanne virksomheder vil det som hovedregel *ikke være rimeligt lovgivningsmæssigt at pålægge, at en stilling som følge af indkaldelse til aftjening af værnepligt skal stå åben i en længere periode.*

Problemerne med at opnå øget lighed i værnepligtbyrden vil derimod også efter Arbejdsgiverforeningens opfattelse kunne mindskes, såfremt de unge *indkaldes på et tidligere tidspunkt, nemlig forinden de har opnået en fastere tilknytning til arbejdsmarkedet. "*

På baggrund af disse udtalelser konkluderede *Værnepligtsudvalget,* at problemer som de nævnte - efter den danske tradition på området - så vidt muligt *bør søges løst gennem overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter* og ikke ved lovgivning, og i konsekvens heraf *henstiller udvalget, at arbejdsmarkedets parter tager de nævnte spørgsmål op til nærmere overvejelse.*

Udvalget fremkom således ikke med forslag om fortrinsret til ansættelse i stillinger i det offentlige efter aftjent værnepligt eller om den hjemsendte værnepligtiges ret til at genindtræde i sin tidligere stilling, men overlod videre initiativer vedrørende de værnepligtiges beskæftigelsesmæssige forhold til arbejdsmarkedets parter.

3.2. Senere overvejelser.

4. Forretningsudvalget for Værnepligtige Menige talsmænd rettede i december 1978 henvendelse til forsvarsministeren med henblik på, at de værnepligtige ad lovgivningens

vej skulle sikres ret til efter aftjening af værnepligt at vende tilbage til det job, de havde inden indkaldelsen. Baggrunden for henvendelsen var, at det for mange værnepligtige var et stort problem, at tjenestetiden bevirkede et afbræk i deres civile ansættelsesforhold, og at mange måtte se sig arbejdsløse, når værnepligten var overstået. Hertil kom, at parterne på arbejdsmarkedet ikke syntes at have taget spørgsmålet op.

Efter aftale med arbejdsministeren rettede forsvarsministeren i februar 1979 henvendelse til Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med anmodning om en udtalelse om sagen, herunder om problemerne kan forventes løst gennem overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter eller om sagen bør søges løst gennem lovgivning på området.

Landsorganisationen gentog som sin opfattelse, at et eventuelt påbud om genindtrædelse i arbejdsforhold efter værnepligt bør indføres ved lovinitiativ. *Dansk Arbejdsgiverforening* fandt, at det ville "være urimeligt lovgivningsmæssigt at pålægge en arbejdsgiver pligt til at holde en stilling åben i længere tid som følge af indkaldelse til aftjening af værnepligt."

Arbejdsmarkedets parter fastholdt således deres synspunkter fra Værnepligtsudvalgets betænkning og var fortsat uenige om, hvorledes spørgsmålet kunne løses. På den baggrund blev det aftalt mellem forsvarsministeriet, arbejdsministeriet og repræsentanter for de værnepligtige, at forsvarsministeriet skulle foranstalte en undersøqelse, der kunne give bedre grundlag for stillingtagen til, om der burde tages et lovinitiativ.

5. Undersøgelsen forelå som en rapport fra Militærpsykologisk Tjeneste (MPT) i efteråret 1980. Den er gengivet som bilag 1 i nærværende betænkning og danner grundlag for betænkningens afsnit 4.2. om de værnepligtiges situation på arbejdsmarkedet.

Rapporten blev i december 1980 sendt til arbejdsministeriet med henblik på høring af arbejdsdirektoratet og derigennem landsarbejdsnævnet, hvor arbejdsmarkedets parter ville få lejlighed til at udtale sig. Denne høring blev besvaret i maj 1981, efter at udkast til svar var behandlet af *landsarbejdsnævnet, der tilsluttede sig arbejdsdirektoratets vurdering og konklusion i sagen.*

6. *Arbejdsdirektoratet* fandt, at "undersøgelsens resultater viser, at en meget stor del af de værnepligtige står uden beskæftigelse forud for indkaldelsen, og at forholdsvis få værnepligtige synes at ville blive omfattet reelt af en lovmæssig jobsikringsordning. Der er derfor god grund til at vurdere de værnepligtiges problemer i forbindelse med indslusningen på arbejdsmarkedet ved hjemsendelsen noget bredere end gennem en jobsikringsordning for de få, for hvem en sådan ordning kan forventes at blive aktuel."

Som yderligere baggrund for sine overvejelser anmodede arbejdsdirektoratet AF-kontorerne om at vurdere mulighederne for en sådan bredere indsats i formidlingsregie.

Samlet var det herefter arbejdsdirektoratets opfattelse, at en lovmæssig jobsikring alle forhold taget i betragtning ikke er et egnet middel til at løse de beskæftigelsesmæssige problemer, som de værnepligtige har efter aftjeningen af værnepligten. Problemerne burde derimod som helhed søges løst gennem andre arbejdsmarkedspolitiske tiltag.

7. Det har på baggrund af ovenstående været *arbejdsministeriets* opfattelse, at de værnepligtige, der pålægges en samfundstjeneste, har et rimeligt krav på, at samfundet begrænser byrden eller ulemperne mest muligt. Idet det samtidig må sikres, at der tages behørigt hensyn til andre grupper, der måtte blive berørt af en eventuel jobsikring for værnepligtige, blev det fundet påkrævet at nedsætte et udvalg med repræsentanter fra de involverede ministerier, organisationer m.v., med henblik på at vurdere spørgsmålet om jobsikring og andre arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger for værnepligtige (jfr. kapitel 1 om udvalgets kommissorium m.v.).

4. De værnepligtiges forhold.

4.1. Det gældende værnepligtssystem.

1. Nedenstående beskrivelse tilsigter ikke at give en fuldstændig oversigt over det gældende værnepligtssystem (dvs. regler om sessionsbehandling, udsættelse, indkaldelse m.v.). Afsnittet kan derfor ikke opfattes som en egentlig revision og ajourføring af det tilsvarende kapitel II om det gældende værnepligtssystem i Værnepligtsudvalgets betænkning (1973:762) om lighed i værnepligtsbyrden, jfr. omtalen heraf i kapitel 3.1 i nærværende betænkning.

De oplysninger, der er trukket frem i det følgende, skal ses på baggrund af udvalgets kommissorium, der afgrænser sig til en vurdering af de værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet. Formålet med beskrivelsen af værnepligtssystemet er i første række at give en praktisk baggrund for udvalgets overvejelser i kapitel 5 og 6 om arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger.

2. Ifølge værnepligtsloven af 30. maj 1980 skal værnepligtige, der har bopæl her i landet, *møde for sessionen* i det år, de fylder 18 år. Indenrigsministeren kan dog bestemme, at mødepligten skal indtræde senere. Værnepligtige, der har rimelig interesse heri, kan møde for sessionen fra og med det år, hvori de fylder 18 år. For tiden (udgangen af 1982) indtræder mødepligten for sessionen i det halvår, hvor den værnepligtige fylder 18 3/4.

3. Som hovedregel gælder, at værnepligtige, som påbegynder eller er under uddannelse, kan opnå *udsættelse med session og med indkaldelse* indtil henholdsvis udgangen af det år, hvori de fylder 25 og 26 år. Kravet til den pågældende uddannelse er, at den afsluttes med en offentlig anerkendt eksamen eller for lærlingeuddannelser, at lærlingeforholdet er fastlagt ved en i overensstemmelse med lærlingeloven indgået lærekontrakt. Ved behandlingen af ansøgninger begrundet i uddannelse, som ikke opfylder ovenstående krav, ses der bl.a. på, om uddannelsen forløber sideløbende med et ansættelsesforhold og herunder, hvilken aflønning den pågældende oppebærer.

Ansøgninger om udsættelse med session og indkaldelse som af den værnepligtige alene begrundes med, at han har opnået fast ansættelse forinden indkaldelse - eller eventuelt under denne - eller at han frygter at stå uden ansættelse efter værnepligtstjenesten kan derimod som fast regel ikke imødekommes. Såfremt der er tale om en enestående chance for den værnepligtige, som ikke kan antages at komme igen, kan der dog gives udsættelse. Ved vurderingen heraf ses bl.a. på den værnepligtiges uddannelse i forhold til stillingen. Analogt hermed kan værnepligtige i forsvaret, som har mere end 15 måneders tjenestetid, og som mod slutningen af deres værnepligtstid får tilbudt ansættelse i en sådan stilling, hjemsendes midlertidigt.

4. På sessionen bedømmes *den værnepligtiges egnethed,* og alle værnepligtige, som ikke findes at have sådanne svagheder eller mangler, at de varigt er uegnede til værnepligtstjeneste, udskrives. De udskrevne værnepligtige inddeles i egnede og begrænset egnede.

5. Ordningen med *"frivillig værnepligt"* giver den værnepligtige mulighed for inden for visse rammer selv at bestemme tid og sted for aftjening af værnepligt mod at give afkald på sin frinummerchance. Ordningen virker i dag således, at værnepligtige i det sessionshalvår, hvor de udskrives, kan indgå en skriftlig aftale med Forsvarskommandoen om indkaldelse et bestemt sted inden for den periode, hvor eventuel tvangsindkaldelse

skal finde sted (1 år). Værnepligtige, der ikke i løbet af halvåret har indgået en aftale, tilsendes efter halvårets afslutning rutinemæssigt et tilbud om aftjening af "frivillig værnepligt" med en tilmeldingsfrist, der ligger før fordelingstidspunktet for tvangsindkaldelse. At tilmelding skal ske, inden fordelingen medfører, at de værnepligtige ikke kender "frinummergrænsen" og altså ikke med baggrund i deres lodtrækningsnummer kan afgøre, om de under alle omstændigheder vil blive indkaldt.

Ved den halvårlige fordeling udtages først de, der har meldt sig til "frivillig værnepligt", samt værnepligtige, der tidligere er bestemt til indkaldelse ved en fordeling, men som har fået udsættelse til pågældende indkaldelsesperiode. Derefter indkaldes værnepligtige i lodtrækningsnummerorden forfra, idet man først tager de egnede og derefter de begrænset egnede, indtil indkaldelsesbehovet er opfyldt. Et stort antal "frivillige værnepligtige" vil således medføre, at kun et mindre antal tvangsindkaldes.

Andelen af "frivillige værnepligtige" på fordelingstidspunktet siden ordningens indførelse fremgår af tabel 1.

Tabel 1: *Frivillig værnepligtstjeneste i forsvaret på indkaldelsestidspunktet.*

Indkaldte	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Antal værnepligtige	11.124	10.795	12.741	12.741	10.833	13.327	10.604	8.343
Antal frivillige	1.295	4.403	7.501	6.828	5.082	6.898	6.296	6.318
Andel af frivillige	11,6%	40,8%	59,1%	53,6%	46,9%	51,8%	59,4%	75,7%

6. *Frinummergrænsen* angives ved det laveste lodtrækningsnummer af 36.000 mulige, der medfører fritagelse for indkaldelse til normal værnepligt ved forsvaret eller civilforsvarskorpset. Et antal værnepligtige med lodtrækningsnumre over denne grænse indkaldes til 1 måneds tjeneste ved det lokale civilforsvar. Endvidere kan der for værnepligtige med visse civile uddannelser eller livsstillinger, som forsvaret har behov for, fastsættes specielle frinummergrænser. Omfanget heraf afhænger til enhver tid af det aktuelle behov herfor sammenholdt med det antal af uddannelser og livsstillinger, der kan dækkes af de værnepligtige, der befinder sig under den generelle frinummergrænse og de frivillige værnepligtige. I pkt. 4.5. redegøres nærmere herfor.

Frinummergrænsen ved fordelingerne siden ordningens indførelse for så vidt angår værnepligtige, der indkaldes uden hensyn til deres uddannelse, fremgår af tabel 2.

Fra den løbende session kan værnepligtige også melde sig til "frivillig værnepligt" med henblik på tidligere indkaldelse end normalt, hvis der er ubesatte pladser. Denne ordning har medført, at det antal, der må tvangsindkaldes ekstra (ved forøgelse af behovstallet) med henblik på at udfylde huller som følge

Tabel 2: *Frinummergrænser 1975-83.*

Fordeling pr.:	*Frinummergrænse:*
1/9 1975	10.000
1/3 1976	10.000
1/9 1976	12.000
1/3 1977	2.000
1/9 1977	14.000
1/3 1978	12.000
1/9 1978	20.000
1/3 1979	16.000
1/9 1979	17.000
1/3 1980	8.000
1/9 1980	16.000
1/3 1981	11.000
1/9 1981	4.000
1/3 1982	2.000
1/9 1982	8.000
1/3 1983	6.000

af afgang mellem indkaldelses- og mødetidspunktet, har kunnet gøres meget lille, samt at frivillighedsprocenten stiger hen imod mødedagen.

Det skal endelig bemærkes, at en aftale om "frivillig værnepligt" kun indgås, hvis der er plads det ansøgte sted til den ansøgte tid. Er der plads, er aftalen bindende, dog således at den pågældende er omfattet af samme udsættelsesregler m.v. som øvrige værnepligtige.

7. Forud for en fordeling opgøres behovet for værnepligtige, herunder værnepligtige med *særlig civil uddannelse/livsstilling*. For visse civile uddannelser kan forsvarets behov, som nævnt ovenfor, ikke dækkes af summen af "frivillige værnepligtige" og de værnepligtige med denne uddannelse, der er under den generelle frinummergrænse, og der må for disse grupper derfor fastsættes specielle frinummergrænser (Værnepligtsloven, § 24). Behovet omfatter ca. 2.500 værnepligtige om året. De erhvervsgrupper, for hvilke der fastsættes frinummergrænser, er p.t.

- automekanikere m.v.,
- maskinarbejdere m.v.,
- elektronikmekanikere m.v.,
- reservedelsekspedienter m.v.,
- skibsførere m.v.,
- maskinmestre (alm.) m.v.,
- maskinmestre (udvidet),
- læger og
- tandlæger.

Det skal tilføjes, at værnepligtige med uddannelser, der medfører fastholdelse ud over den generelle frinummergrænse, kun kan søge "frivillig værnepligt" inden for sit eget fagområde, således at der kun finder fastholdelse sted af så få som muligt.

8. Der foreligger ikke materiale til fuldstændig belysning af motiverne bag ansøgninger om "frivillig værnepligt", og en vurdering må således bygge på skøn.

Ses der bort fra de værnepligtige, der har fået meddelelse om fritagelse, og som herefter melder sig til "frivillig værnepligt", vil de værnepligtige, på det tidspunkt hvor han melder sig til "frivillig værnepligt", ikke kende den frinummergrænse, der bliver gældende for den fordeling, han skal deltage i.

De værnepligtige kan således ikke på grundlag af lodtrækningsnummeret afgøre, om de vil blive indkaldt. Derfor må det antages, at der blandt de værnepligtige, som melder sig til "frivillig værnepligt", både findes reelt frivillige, som under alle omstændigheder ville melde sig, og værnepligtige, som af forskellige årsager ønsker at melde sig med henblik på at opnå de fordele, ordningen indebærer.

Det er et generelt indtryk, at ordningen med "frivillig værnepligt" især opfattes og anvendes som en mulighed for medbestemmelse på indkaldelsen på tid og sted, idet de værnepligtige tidsmæssigt forsøger at tilpasse aftjeningen af værnepligten til deres civile aktiviteter, ligesom den geografiske placering er væsentlig for mange.

9. Efter sessionen fordeles de værnepligtige til de forskellige former for *værnepligtstjeneste*, idet antallet af værnepligtige til de forskellige former for værnepligtstjeneste, som aktuelt indkaldes, er afhængigt af behovet for værnepligtige, i det halvår, hvortil fordelingen finder sted. Fordelingen finder sted i henholdsvis marts og september efter det pågældende sessionshalvår, ligesom indkaldelsen af den værnepligtige normalt finder sted omkring *Vi* til 1 *Vi* år efter han har været på session.

Værnepligtstjenesten består ifølge værnepligtsloven i

- tjeneste i forsvaret
- tjeneste i civilforsvaret
- bistandsarbejde i udviklingslande eller
- civilt arbejde.

Tjenestetiden for værnepligtige i forsvaret fastsættes af forsvarsministeriet og er for tiden 9 måneder for værnepligtige menige og 18 måneder for værnepligtige befalingsmænd, idet tjenestetiden for værnepligtige befalingsmænd i hæren fra 1. oktober 1983 er 21 måneder.

Herudover indkaldes værnepligtige læger og tandlæger efter en særordning, hvor tjenestetiden for læger er 13 måneder og for tandlæger 14 måneder. Særordningen inde-

bærer bl.a. for de værnepligtige en tilpasning af indkaldelsen til deres igangværende uddannelse og sikrer samtidigt forsvaret mulighed for at få opfyldt behovet for disse værnepligtige.

Tjenestetiden for værnepligtige i civilforsvaret, ved bistandsarbejde i u-landene samt ved civilt arbejde fastsættes af indenrigsministeren og er for tiden

- for menige i civilforsvarskorpset 8 måneder,
- for befalingsmænd i civilforsvarskorpset 16 måneder,
- for værnepligtige i civilforsvaret udenfor civilforsvarskorpset 1 måned + 100 timer,
- bistandsarbejde i u-lande 24 måneder + kursus på 4-11 uger,
- for civile værnepligtige 11 måneder,
- for civile værnepligtige, som ville blive/eller har været bestemt til indkaldelse ved det kommunale civilforsvar 11 uger.

10. Antallet af *udskrevne* er det antal værnepligtige, der af sessionen udskrives som egnede eller begrænset egnede.

Tabel 3: *Oversigt over sessionsresultater i perioden 1975-82.*

År og session	Årgang af 19-årige	Mødende	Udskrevne
75	38.659	41.296	29.709
76	38.373	52.957	39.742
77	38.063	52.635	39.182
78	37.779	42.645	31.332
79	37.421	43.044	31.640
80	38.448	32.590	23.199
81	38.525	42.580	31.196
82	39.197	43.247	31.836

Forskellen mellem antal mødende og antal udskrevne udgøres af det antal værnepligtige, der kasseres på sessionen og det antal, der af forskellige årsager forbigås (eks. forbigående legemlige skavanker, umodenhed, manglende dokumentation m.v.). Den gennemsnitlige kassationsprocent for perioden andrager ca. 20 pct.

Årsagen til forskellen mellem den statistiske årgang og det anførte antal mødende er den tidligere nævnte adgang til at søge udsættelse, samt at en del værnepligtige forinden sessionen dokumenterer sygdom m.v., hvilket betyder en udskydelse af pligten til at møde.

11. Efter at være udskrevet på session kan værnepligtige imidlertid i henhold til værnepligtslovens § 27 få *udsættelse med værnepligtstjeneste* af vedkommende minister indtil udgangen af det år, i hvilket de fylder 26 år, når de godtgør, at udsættelsen af hensyn til deres uddannelse eller af andre grunde vil være af særlig betydning for dem. Efter dette tidspunkt kan værnepligtige af Værnepligtsnævnet få yderligere udsættelse indtil 1 år ad gangen i sammenlagt højst 3 år, når de godtgør, at udsættelsen har væsentlig betydning for deres eller deres pårørendes velfærd.

Tabellen angiver, hvor mange der reelt gav møde til af tjening af værnepligt ved de forskellige typer af værne pligt. Overførsel til aftjening af værnepligt ved arbejde i u-landene er ikke medtaget, da tallet er mindre end 20 årligt. Forsvarets elever m.v. indeholder antallet af antagne gennem Forsvarets Rekruttering (dvs. piloter, flyveledere, reserveofficerer, officersaspiranter, konstabelelever).

Antal udskrevne og antal mødte kan ikke sammenlignes år for år, bl.a. fordi de mødte har været på session på vidt forskellige tidspunkter, jfr. pkt. 3 om mulighederne for udsættelse med session og indkaldelse.

Tabel 4: *Indkaldte til forsvaret, civilforsvaret og civilt arbejde i perioden 1975 - 1982.*

År	Forsvaret	Forsvaret elever mv.	CF-korpset	Det kommunale civilforsvar	CA 11 mdr.	CA 11 uger	I alt mødte
1975	11.124	2.938	1.617	1.993	1.768	358	19.798
1976	10.795	2.148	1.543	2.100	1.727	424	18.737
1977	12.701	3.351	1.674	1.977	827	115	20.645
1978	12.741	3.366	1.583	2.083	695	67	20.535
1979	10.833	3.245	1.503	2.079	630	65	18.355
1980	13.327	2.882	1.276	2.101	667	60	20.313
1981	10.604	2.045	1.270	1.931	603	51	16.504
1982	8.343	886	1.216	1.881	350	59	12.735

12. De værnepligtiges *aldersmæssige fordeling* ved indkaldelsen fremgår for indkaldelserne i 1980 (kun hæren og flyvevåbnet) af tabel 5.

Tabel 5: *De værnepligtiges alder ved indkaldelsen (1980).*

Alder (år)	Pct.	Antal
18	0,6	66
19	10,6	1.145
20	44,7	4.828
21	24,9	2.685
22	11,4	1.228
23	3,4	370
24	1,6	175
25	1,0	113
Over 26	1,7	179

Den helt typiske alder ved indkaldelse er således 19-22 år, mens kun ganske få af de indkaldte er 25 år eller derover.

13. I maj 1976 tiltrådte folketingets finansudvalg gennemførelsen af en *værnepligtsløn* for værnepligtigt personel inden for den normale værnepligtstid på 9 måneder. Under hensyntagen bl.a. til de betydelige merudgifter, der ville være forbundet hermed, blev det bestemt, at lønnen skulle gennemføres i 3 etaper - 1. april 1976, 1977 og 1978 - og med et niveau, der under hensyntagen til de ydede naturalydelser skulle svare til begyndelseslønnen for en ufaglært i statens tjeneste. Endvidere skulle det tilsikres, at værnepligtslønnen til enhver tid bevarede parallelliteten til de lønninger m.v., den var fastsat på grundlag af, hvorfor det blev bestemt, at den skulle dyrtids- og reallønsreguleres efter samme regler som gældende for tjenestemandslønningerne m.v.. Værnepligtslønnen har siden i princippet været reguleret m.v. i henhold til ovennævnte forhold.

Den værnepligtige menige aflønnes med månedsløn samt et antal særlige ydelser. Tilsammen skal denne aflønning dække eget og

Tabel 6: *Løn under den første samlede uddannelse (9 måneder):*

	Menige der er fyldt 18 år	Menige under 18 år:
	(kr. pr. md.)	(kr. pr. md.)
Værnepligtsløn I alt:	8.388,29	6.117,21
Værnepligtsløn efter fradrag for ferieorlov:	8.108,68	5.913,30

eventuel familie/samlever og børns nødvendige forbrug. Hvis den værnepligtige har økonomiske forpligtelser, ud over hvad lønnen kan bære, er der visse muligheder for økonomisk hjælp.

Ændringerne i bistandsloven, som trådte i kraft pr. 1. januar 1981 (indførelse af generelt maksimum for § 37-hjælp, svarende til dagpengemaksimum efter skat) gør imidlertid, at værnepligtige - på linie med civile borgere - kun i ganske få tilfælde (usædvanligt høje boligudgifter eller forsørgerbyrder) er berettigede til supplement til værnepligtslønnen.

Værnepligtslønnen pr. 1. april 1983 fremgår af tabel 6.

14. Af de *uddannelser,* der gives værnepligtige, som er civilt kompetencegivende eller kan modsvare tilsvarende civile uddannelser, er førerbevis til motorkøretøj og førstehjælpsuddannelse fælles for alle værn.

Førerbevis udstedes kun i det omfang, der er militært behov for det, og det er altså ikke alle, der modtager denne uddannelse, ligesom kategorien af førerbevis kan variere.

Af værnsspecifikke uddannelser findes følgende:

Hæren - Enkelte erhverver certifikat som dozerfører, rendegraverfører, kranfører eller truckfører.

Søværnet - Et meget begrænset antal gives uddannelse med henblik på erhvervelse af certifikat som røgdykker og truckfører. For et ligeledes meget begrænset antal vil tjeneste i flådens skibe være kvalifikationsgivende - dvs. sejltiden kan tælles med, hvor formel dokumentation for gennemgang af en teoretisk maritim uddannelse forudsætter sejltid i et eller andet omfang.

Flyvevåbnet - Ingen civile uddannelser.

15. Den fremtidige forventede udvikling i sessionsresultatet, og hermed det forventede antal udskrevne, for perioden frem til 1990 fremgår af tabel 7.

Tabel 7: *Forventet udvikling i sessionsresultatet for perioden 1983-1990.*

År	Årgang af 19-årige	Mødende	Udskrevne
1983	41.662	47.453	34.878
1984	42.380	48.271	35.479
1985	43.430	49.467	36.358
1986	44.843	51.076	37.541
1987	41.370	47.121	34.634
1988	38.299	43.623	32.063
1989	36.828	41.947	30.831
1990	36.535	41.613	30.586

Antal mødende er beregnet på baggrund af det gennemsnitlige årlige antal sessionspligtige (for perioden 1976-1980 = 167 pct. af årgang 19-årige) fratrukket det gennemsnitlige årlige antal udsættere/udeblivere (for perioden 1976 - 1982 = 32 pct. af sessionspligtige). Forudsætningen for tabellen er derfor, at de i pkt. 2-3 beskrevne forhold omkring udsættelser/fritagelser samt bedømmelsesgrundlaget vedrørende de værnepligtiges egnethed ikke ændres væsentligt i forhold til det hidtidige og nuværende system.

Tabel 8 viser det forventede behov for antal personer til aftjening af værnepligt.

Antallet til aftjening af forsvarets almindelige værnepligt er det i forsvarsforliget af 12. august 1981 fastsatte. Ændringer i budgetramme og lignende kan selvsagt medføre udsving heri.

Antallet af "berørte værnepligtige" viser, hvor mange der rent faktisk indkaldes i løbet af det pågældende år til aftjening af værnepligt.

Antallet af forsvarets elever mv. angiver det omtrentlige behov.

Tabel 8: *Forventet udvikling i forbruget af værnepligtige for perioden 1983-1985.*

År	Forsvaret, alm. vpl.	Omregnet til "berørte vpl.	Forsvaret elever mv.	Civilforsvaret.	CA	I alt
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(2-5)
1983	9.162	12.216	2.500	3.150	375	18.241
1984	9.059	12.079	2.500	3.150	300	18.029
1985	8.894	11.859	2.500	3.150	300	17.809

De anførte talstørrelser for civilforsvaret angiver det antal, der indenfor den nuværende og forudsete fremtidige budgetramme vil være midler til at uddanne.

Antallet for civilt arbejde angiver det forventede årlige antal tjenestgørende værnepligtige.

16. Ved at sammenholde tabel 7 og tabel 8 ses det, at der i de kommende år vil ske et fald i den del af en årgang unge, der rent faktisk kommer til at aftjene værnepligt. I 1975 aftjente 51,5 pct. af en årgang unge mænd værnepligt. I 1980 var procenten stort set uforandret, ca. 52 pct. Men for 1982 forventes et fald til 48 pct., som fortsætter frem til 1985, hvor kun 42,5 pct. af en årgang forventes indkaldt til aftjening af værnepligt. Forklaringen på dette forhold er dels det høje fødselstal i 1960'erne, dels den stagnerende udvikling i det forventede behov for værnepligtige.

I slutningen af 1980'erne vil det faldende fødselstal kombineret med et forventet uændret behov for værnepligtige imidlertid medføre, at en stigende andel af en årgang unge mænd vil blive indkaldt til aftjening af værnepligt.

4.2. De værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet.

17. Nedenstående beskrivelse af de værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet, herunder af deres beskæftigelsesmæssige situation ved hjemsendelsen, er baseret på Militærpsykologisk Tjenestes undersøgelse fra september 1980. Som omtalt i kapitel 3.2. blev undersøgelsen iværksat efter aftale mellem forsvarsministeriet, arbejdsministeriet og repræsentanter for de værnepligtige.

Formålet med undersøgelsen var dels at give en redegørelse for de værnepligtiges forhold og placering på arbejdsmarkedet i almindelighed, dels at give et bedre grundlag for at vurdere behovet for en jobsikringsordning for de hjemsendte værnepligtige.

Rapporten er i sin helhed optrykt som bilag 1 til udvalgets betænkning.

Det fremgår heraf, at indkaldelsestidspunktet for de værnepligtige, der indgår i undersøgelsen, var august og oktober 1979. Det indebærer dels, at mange af de værnepligtige var folk, der var i færd med eller lige havde afsluttet en uddannelse af den ene eller den anden art, dels at de adspurgte kun repræsenterede en del af de indkaldte og ikke f.eks. en hel årgang. En overføring af resultaterne på en hel årgang værnepligtige må derfor ske med forbehold herfor, jfr. pkt. 18-19.

18. Som det fremgår af tabel 8 i kapitel 4.1. forventes udviklingen i forbruget af værnepligtige for perioden 1983-85 at være godt 18.000 på årsbasis. Ikke alle disse personer har imidlertid direkte betydning for udvalgets overvejelser. Det gælder f.eks. forsvarets elever m.v., der har indgået en egentlig ansættelsesretlig kontrakt med de militære myndigheder. Skønsmæssigt vil en årgang af værnepligtige af interesse for udvalget herefter udgøre ca. 15.000 personer.

Udvalget har fundet det hensigtsmæssigt at kunne basere sine videre overvejelser om de værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet på oplysninger, der svarer til en sådan årgang af værnepligtige. Til brug herfor har Forsvarets Center for Lederskab (tidligere MPT) opregnet visse af undersøgelsens tabeller ud fra relevante forudsætninger om

vægtfordelinger. Det er i første række sket på en sådan måde, at der er søgt korrigeret for det skæve indkaldelsestidspunkt i undersøgelsen, som medførte, at antallet af personer under uddannelse formentlig var noget overrepræsenteret. De talmæssige oplysninger i de følgende tabeller kan derfor ikke umiddelbart sammenlignes med de tilsvarende i bilag 1.

19. Udvalget har taget opregningerne til efterretning og mener iøvrigt ikke at kunne vurdere ændringerne i de værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet fra undersøgelsestidspunktet (efteråret 1979) til nu (efteråret 1983), idet stigningen i arbejdsløsheden siden da næppe har formindsket de værnepligtiges problemer på arbejdsmarkedet.

Oplysningerne må derfor anvendes med de ovennævnte forbehold, men det er udvalgets opfattelse, at undersøgelsesresultaterne i det hele har en sådan kvalitet, at de alt taget i betragtning er et anvendeligt grundlag for overvejelserne i kapitel 5 og 6 om arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger.

20. De værnepligtiges *hovedbeskæftigelse* lige inden indkaldelsen fremgår af tabel 9.

Tabel 9: *De værnepligtiges hovedbeskæftigelse lige inden indkaldelsen.*

		I alt	pct.
Gruppe 1.	Almen skoleuddannelse (Folkeskole, gymnasium m.v.)	3.450 mand	23
Gruppe 2.	Erhvervsuddannelse *uden* aflønning (Universitet, seminarium m.v.)	1.050 mand	7
Gruppe 3.	Erhvervsuddannelse *med* aflønning (Lærling, EFG m.v.)	3.300 mand	22
Gruppe 4.	Var selvstændig	100 mand	1
Gruppe 5.	Havde erhvervsarbejde	6.450 mand	43
Gruppe 6.	Var arbejdssøgende	650 mand	4
		15.000 mand	100

Som det ses var hovedbeskæftigelsen for lidt over halvdelen af de indkaldte (ca. 7.800 mand) uddannelse i den ene eller anden form. Andre spørgsmål viser i øvrigt, at langt den overvejende del af ovenstående netop havde afsluttet disse uddannelser, da de blev indkaldt, og derfor nu skal i gang med videreuddannelser eller med at søge arbejde.

Det fremgår videre, at lidt under halvdelen af de indkaldte (ca. 7.200 mand) kan karakteriseres som erhvervsaktive såvel i undersøgelsens forstand som i relation til udvalgets arbejde. Som erhvervsaktive regnes i den forbindelse den gruppe værnepligtige, der ved indkaldelsen enten havde et job, der havde haft en vis 1) *varighed* (3 måneder) og med en 2) *ugentlig arbejdstid* på mindst 15 timer hos 3) *samme arbejdsgiver* eller var *arbejdsløse fra* 1) *tilsvarende* jobs med en 2) så *kort* (6 uger) arbejdsløshedsperiode, at den skyldtes indkaldelsen.

21. De værnepligtiges medlemsskab af en *arbejdsløshedskasse* fremgår af tabel 10, idet der er refereret til de samme kategorier som i tabel 9.

To trediedele af de værnepligtige er således ved hjemsendelsen forsikret mod ledighed. Procenten er ganske naturligt særlig høj for indkaldte med lønarbejde og endnu højere for indkaldte, der er ledige. Hertil kommer, at reglerne i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring om optagelse i arbejdsløshedskasser er særligt gunstige netop

Tabel 10: *De værnepligtiges medlemsskab af en arbejdsløshedskasse.*

Gruppe	Forsikrede	Pct.
1.	1.500	43
2.	700	67
3.	2.650	80
4.	-	-
5.	4.750	74
6.	600	92
I alt	10.250	68

for personer, der af tjener værnepligt (jfr. kapitel 2.1.).

22. For en nærmere beskrivelse af de erhvervsaktives fordeling på ansættelsesforhold, virksomhedstype, herunder offentlig/privat, m.v. henvises til bilag 1. Det kan dog fremhæves, *at* mere end 40 pct. af de erhvervsaktive var faglærte, *at* mindre end 8 pct. var ansat i det offentlige, og *at* over 75 pct. var beskæftiget ved fremstillingsvirksomhed, bygge- og anlægsvirksomhed og inden for handel og omsætning.

23. Den beskæftigelsesmæssige situation ved hjemsendelsen for de værnepligtige, der ved indkaldelsen var erhvervsaktive, fremgår af tabel 11.

Tabel 11: *De værnepligtiges tilbagevendingsmønster.*

	I alt	Pct.
Vender tilbage til det gamle arbejde	2.600	37
Vender tilbage til nyt arbejde	2.350	32
Uden arbejde	2.250	31
I alt	7.200	100

De værnepligtige er tilsyneladende delt i tre næsten lige store grupper, hver tredje genoptager det tidligere arbejde, hver tredje skifter arbejde, og hver tredje har endnu ikke ved hjemsendelsen skaffet sig beskæftigelse.

Undersøgelsen viste endvidere, at ca. 15 pct. af de værnepligtige, der påbegynder nyt arbejde (ialt ca. 400 mand), gerne ville have været vendt tilbage til det gamle arbejde, hvis det havde kunnet lade sig gøre. Endelig viste undersøgelsen, at ca. 40 pct. af de værnepligtige, der vender tilbage til ledighed (ialt ca. 950 mand), gerne ville have været tilbage til det tidligere arbejde.

Alt i alt kan det på årsbasis anslås, at en tredjedel af de værnepligtige er ledige ved hjemsendelsen, og at ca. 1.350 værnepligtige ved hjemsendelsen ikke kan komme tilbage til deres tidligere arbejde, selv om de ønsker det. Det skal dog også fremhæves, at over 40 pct. af de værnepligtige (ca. 3.000 mand) ikke ønsker at vende tilbage til det tidligere arbejde, selv om en stor del af dem ikke har fundet anden beskæftigelse ved hjemsendelsen.

24. Årsagerne til, at et antal værnepligtige mod deres ønske ikke kan komme tilbage til deres tidligere arbejde, fremgår af tabel 12.

Når ca. 1.350 mand ikke kan vende tilbage efter aftjening af værnepligt skyldes det således i 37 pct. af tilfældene, at deres gamle virksomhed har indskrænket eller helt er lukket. I 44 pct. af tilfældene angives indkaldelsen som årsag, mens grunden i 19 pct. af tilfældende ikke er oplyst.

Der er dog væsentlige variationer i årsagerne, sammenholdt med de pågældendes faktiske beskæftigelsesmæssige situation ved hjemsendelsen. Mere end halvdelen af de, der vender hjem til ledighed, angiver indkaldelsen (altså ydre forhold for virksomheden) som årsag til, at de ikke kan vende tilbage. Dette er kun tilfældet for en fjerdedel af de, der har sikret sig anden beskæftigelse. Derimod synes ændringer i virksomhedens egne forhold (indskrænkninger, lukning) at være fordelt ligeligt på de to grupper af værnepligtige i tabel 12.

25. For en nærmere beskrivelse af denne tilbagevendingsproblematik - herunder oplysninger om de pågældendes stilling, virksomhedens type og art - henvises iøvrigt til bilag 1. Det kan dog fremhæves, at tilbage-

Tabel 12. *Arsagerne til manglende tilbagevenden.*

	LEDIGE		NYT ARB.			
	I alt	pct.	I alt	pct.	I alt	pct.
Virksomheden har lukket eller har indskrænket	350	37	150	38	500	37
Indkaldelsen	500	53	100	25	600	44
Uoplyst	100	10	150	38	250	19
I alt	950	100	400	101	1.350	100

vendingsproblemerne synes at være lidt større for faglærte end for andre, at være noget mindre for offentligt ansatte, samt at variere betydeligt med beskæftigelsens karakter.

26. Som nævnt i pkt. 23 forlader ca. 3.000 af de værnepligtige af egen fri vilje det job, de havde ved indkaldelsen. Det bekræfter den almindelige opfattelse, at mange unge i forbindelse med indkaldelsen og aftjeningen af værnepligt tager deres beskæftigelsessituation op til overvejelse.

Tabel 13 viser, hvad den del af de værnepligtige, der var erhvervsaktive ved indkaldelsen, havde af fremtidsplaner ved hjemsendelsen. (De selvstændige - ca. 100 mand - udgår af tabellen af tekniske grunde ligesom "andet, uoplyst" udgår af pct. beregningen).

Tabel 13: *Uddannelses- eller beskæftigelsesplaner efter hjemsendelsen I.*

		Hovedbesk. ved indkald.		I alt	Pct.
		I erhverv	Ledige		
A:	fortsætte påbegyndt uddannelse	250	-	250	4
B:	påbegynde videreuddannelse	625	100	725	12
C:	vende tilbage til tidligere arbejdsplads	1.875	-	1.875	28
D:	søge arbejde	900	275	1.175	18
E:	begynde nyt arbejde i *samme* fag/branche	1.200	100	1.300	20
F:	begynde nyt arbejde i *andet* fag/branche	1.000	125	1.125	17
G:	andet, uoplyst	600	50	650	-
		6.450	650	7.100	100

Halvdelen af de værnepligtige (gruppe B, E og F) angiver således et ønske om ændringer i deres erhvervsmæssige situation. I MPT's undersøgelse kommenteres dette forhold således:

"Aftjening af værnepligten synes således at være en nok så markant periode i mange unge mænds liv. Nogle har netop afsluttet deres skolegang eller en anden form for uddannelse, og skal nu i gang med en videreuddannelse eller skal ud på arbejdsmarkedet, mens en ikke ringe del af de allerede erhvervsaktive udtrykker ønske om arbejdsmæssige ændringer.

Mens man i årene op til indkaldelsen i hovedsagen har bevæget sig inden for et ret snævert afgrænset miljøområde, kommer man under aftjening af værnepligten i berøring med jævnaldrende fra langt mere forskelligartede miljøer såvel socialt som arbejdsmæssigt og får hermed uundgåeligt en del nye impulser af forskellig art."

27. Mere end halvdelen af de, der aftjener værnepligt på årsbasis (ca. 7.800 mand), havde ikke ved indkaldelsen tilknytning til arbejdsmarkedet. Tabel 14 viser, hvilke planer disse personer havde ved hjemsendelsen.

Tabel 14: *Uddannelses- eller beskæftigelsesplaner efter hjemsendelsen II.*

	I alt	Pct.
A: Fortsætte eller påbegynde uddannelse	3.500	45
B: Har arbejde	2.400	31
C: Søger arbejde	1.400	18
D: Andet, uoplyst	500	6
I alt	7.800	100

Langt den overvejende del går således ind i uddannelsessystemet ved hjemsendelsen, knap en tredjedel har sikret sig beskæftigelse, mens mindre end 20 pct. skal ud at finde arbejde.

28. Oplysningerne i det foregående afsnit 4.2. om de værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet kan i store træk sammenfattes på følgende måde.

Op mod halvdelen (ca. 7.200) af alle de værnepligtige, der på årsbasis indkaldes til aftjening af værnepligt (ca. 15.000), havde tilknytning til arbejdsmarkedet ved indkaldelsen. Langt de fleste (ca. 6.500) havde erhvervsarbejde, mens en mindre del (ca. 6-700) var arbejdssøgende.

Af de, der var erhvervsaktive ved indkaldelsen, vender en tredjedel (ca. 2.600) tilbage til det gamle arbejde, en anden tredjedel (ca. 2.350) får nyt arbejde, mens den sidste tredjedel (ca. 2.250) endnu ikke ved hjemsendelsen har skaffet sig nyt arbejde.

40 pct. af disse ledige (ca. 950) ville gerne have været vendt tilbage til det tidligere arbejde. Over halvdelen (ca. 500) angiver indkaldelsen som årsag til, at det ikke kan lade sig gøre, mens en tredjedel (ca. 300) angiver lukning eller indskrænkning på virksomheden som årsag.

Af de værnepligtige, der ikke havde tilknytning til arbejdsmarkedet ved indkaldelsen (ca. 7.800), vender over 40 pct. (ca. 3.500) tilbage til uddannelsessystemet eller påbegynder en uddannelse, knap en tredjedel (ca. 2.400) har sikret sig beskæftigelse, mens under 20 pct. (ca. 1.400) er arbejdsøgende ved hjemsendelsen.

Alt i alt vil en samlet årgang af værnepligtige (ca. 15.000) ved hjemsendelsen være i den situation, at ca. 4.500 går ind i uddannelsessystemet, ca. 6.700 har beskæftigelse, ca. 2.600 er ledige, og ca. 1.200 har andre eller ukendte planer.

5. Overvejelser vedrørende en tilbagegangsordning.

5.1. Generelle overvejelser.

1. Det fremgår af kommissoriet, at udvalget i forbindelse med vurderingen af en *tilbagegangsordning* skal gennemgå de hensyn, der taler *for* en tilbagegangsordning, herunder den *forskelsbehandling i arbejdssituationen,* der opstår mellem unge mænd, som skal aftjene deres værnepligt, og dem der går fri, samt de *vanskeligheder, som værnepligtige kommer ud for, når de selv skal søge job* under værnepligtstjenesten, bl.a. på grund af afstanden mellem bopæl og tjenestested.

Endvidere skal udvalget gennemgå de hensyn, der taler *imod* en tilbagegangsordning, herunder *om* det efter udvalgets opfattelse vil blive vanskeligere for unge mænd, der endnu ikke har aftjent værnepligt, at få ansættelse, *om* en tilbagegangsret for værnepligtige må antages at have negative virkninger for jobmulighederne for svagerestillede grupper på arbejdsmarkedet, f.eks. unge og langvarigt arbejdsløse, og *om* en tilbagegangsret skaber problemer for den midlertidigt ansatte arbejdskraft, som eventuelt har været benyttet under den pågældendes indkaldelse.

2. En tilbagegangsordning har til formål at sikre, at personer, der var erhvervsmæssigt beskæftiget ved indkaldelsen til aftjening af værnepligt får ret til at vende tilbage til deres tidligere arbejde hvis de ønsker det. En ret til tilbagevenden til det tidligere arbejde indebærer derimod ikke tryghed i ansættelsen herudover, idet arbejdsgiverens ret - under iagttagelse af gældende lovgivning, aftaler m.v. - til at ansætte og afskedige personale ikke anfægtes gennem en sådan ordning (jfr. iøvrigt pkt. 15).

Som det fremgår af kapitel 4 havde 43 pct. af en indkaldelsesårgang (ca. 6.500 mand) beskæftigelse ved indkaldelsen. Heraf vender 2.600 tilbage til det tidligere arbejde, ca. 2.500 ønsker ikke deres tidligere arbejde tilbage, og ca. 1.350 ville gerne vende tilbage - uden at det har kunnet lade sig gøre. Af disse sidstnævnte har ca. 400 skaffet sig andet arbejde ved hjemsendelsen, mens ca. 950 hjemsendes til ledighed.

3. Alt i alt vil en tilbagegangsordning altså omfatte ca. 6.500 mand, men MPT's undersøgelse fra 1980 tyder på, at kun omkring 1.350 vil behøve en sådan ordning på årsbasis. Det skal bemærkes, at en del af de virksomheder, som de pågældende var ansat på ved indkaldelsen, i mellemtiden vil være lukket eller måske har måttet indskrænke.

Udvalget finder, at dette relativt beskedne tal ikke i sig selv kan være *afgørende* for, om man skal have en tilbagegangsordning. Dels vil det for mange af dem, der ikke "ønsker" at vende tilbage, trods alt være en sikkerhed at kunne det - det giver bl.a. bedre økonomisk basis for siden at skifte til et mere foretrukkent job. Dels er tallene formentlig følsomme overfor konjunkturerne og udsigterne i det hele taget. Endelig kan det beskedne tal isoleret set ligeså godt tale *for* en tilbagegangsordning, idet de samlede ulemper herved vil være små.

Det skal dog fremhæves, at det ialt er 6.500 arbejdspladser, der skal holdes fri, hvis der indføres en tilbagegangsordning, og at det derfor må overvejes, om denne ulempe for arbejdsgiverne står i et rimeligt forhold til, at det kun er omkring 1.350 værnepligtige, man hjælper med en ordning.

5.2 Hensyn der taler *for* en tilbagegangsordning.

4. Som det første hensyn skal fremhæves

åen forskel i arbejdssituationen, der opstår mellem de, der aftjener værnepligt, og de der ikke gør, herunder altså også den kvindelige del af den pågældende aldersgruppe. For øjeblikket aftjener rundt regnet hver fjerde af en årgang unge værnepligt, mens de øvrige tre fjerdedele kan bevare deres arbejde, fortsætte deres uddannelse, etc. uden at samfundet griber ind og dikterer en afbrydelse heraf. Ønsket om at kompensere for forskellene i arbejdssituationen udspringer således af et ønske om at stille alle unge så lige på arbejdsmarkedet som muligt ved at begrænse ulemperne af denne samfundspligt mest muligt.

5. Udvalgets overvejelser skal således ses i fortsættelse af overvejelserne i Værnepligtsudvalget af 1973 (jfr. kap. 3.1.) om lighed i værnepligtsbyrden, hvor *dette* udvalg skal vurdere de særlige arbejdsmæssige konsekvenser af de ulige byrder på dette område.

Værnepligtsudvalget foreslog i sin betænkning indførelse af en værnepligtsløn som det bedste middel til at indføre en generel lighed i værnepligtsbyrden. Som bekendt er dette forslag senere realiseret, men værnepligtslønnen kan kun antages at kompensere for de almindelige ulemper som tjenesten i sig selv er udtryk for. Værnepligtslønnen kan derfor ikke anvendes som led i en argumentation mod en kompensation for de særlige ulemper vedrørende den arbejdsmæssige situation.

Værnepligtsudvalget erkendte da også ikke at have løst problemet med retten til at genindtræde i den tidligere stilling, men henstillede til parterne på arbejdsmarkedet at tage det op - uden at denne henstilling har ført til noget resultat.

6. Et andet hensyn, der taler for en tilbagegangsordning, er det forhold, at det i sig selv *vanskeliggør jobsøgning,* at man aftjener sin værnepligt. For det første vil de værnepligtige ofte forrette tjeneste i væsentlig afstand fra det sted, de har bopæl. Det indebærer, at deres muligheder for at søge arbejde indskrænkes, således at de bliver stillet ringere i konkurrencen om arbejdet. Udvalget skal dog i den forbindelse henvise til, at ordningen med "frivillig værnepligt" (jfr. kap. 4.1.) giver den værnepligtige mulighed for inden for visse rammer selv at bestemme tid og sted for aftjening af værnepligt. Denne ordning, der udnyttes af en stor del af de værnepligtige, har forbedret mange værnepligtiges muligheder for jobsøgning. Udvalget erkender dog, at geografiske forhold fortsat kan indebære problemer for mange værnepligtige i forbindelse med jobsøgningen.

7. For det andet er de værnepligtiges muligheder for at anvende tid på aktiv jobsøgning, herunder at anvende arbejdsformidlingens tilbud, selvsagt forringet på grund af deres forpligtelser ved udførelse af værnepligtstjensten. På den ene side indebærer praksis i forbindelse med værnepligtstjenesten, at den værnepligtige i forbindelse med hjemsendelsen dels får mulighed for at gå til en personlig samtale med en repræsentant for arbejdsformidlingskontoret, dels kan få beskæftigelsesorlov, dvs. fri fra tjenesten for at søge arbejde. På den anden side er de værnepligtige mod slutningen af tjenestetiden ofte inddraget i større aktiviteter (øvelser m.v.), som betyder, at de i praksis har problemer med en aktiv jobsøgning, herunder også med at udnytte beskæftigelsesorloven på et gunstigt tidspunkt.

8. Hertil kommer *andre enkeltstående forhold.* Værnepligtige er i mange andre lande sikret en tilbagegangsret, og der er forskel på de danske værnepligtiges retsstilling på grund af deres varierende ansættelsesforhold (tjenestemænd, funktionærer m.v.). Der er gjort rede for de udenlandske forhold i kapitel 2.2. (Norden) og 2.3. (EF), og de ansættelsesretlige vilkår for de forskellige grupper af danske værnepligtige er beskrevet i kapitel 2.1. Udvalget skal i den forbindelse fremhæve, at beskyttelsen af de værnepligtiges ansættelsesretlige vilkår i de andre lande typisk har karakter af et forbud mod afskedigelse på grund af aftjening af værnepligt, der har sin baggrund i en almindelig lovgivning om forbud mod usaglig afskedigelse. En sådan form for almindelige regler om tryghed i ansættelsen findes ikke i Danmark.

Gennem loven om barselorlov er der ydet

gravide en særlig beskyttelse i ansættelsen, og på samme måde skulle det være muligt at sikre de værnepligtige muligheden for at kunne vende tilbage til deres arbejdsplads. Udvalget skal dog i den forbindelse pege på, at de to gruppers situation ikke er fuldstændig sammenlignelig. Dels vil et fravær som følge af aftjening af værnepligt typisk vil være dobbelt så langt (8-9 måneder, og opefter) som fravær på grund af barsel (op til 18 uger). Det indebærer forøgede problemer for såvel den pågældendes arbejdsgiver, som for den vikar der eventuelt ansættes i den værnepligtiges sted (jfr. iøvrigt pkt. 11-12). Dels er det typisk, at den gravide befinder sig i en stabil situation på arbejdsmarkedet og derfor har brug for - og lyst til - at vende tilbage til sit arbejde ved barselperiodens udløb. Heroverfor står de værnepligtiges meget mere komplekse situation, hvor tjenestetiden falder i en periode med mange overvejelser om den fremtidige uddannelsesmæssige og arbejdsmæssige situation, hvilket i sig selv indebærer et andet forhold til arbejdspladsen.

5.3. Hensyn, der taler *imod* en tilbagegangsordning.

9. En ret til tilbagevenden til det tidligere arbejde kan gøre arbejdssituationen vanskeligere for unge mænd, der endnu ikke har aftjent deres værnepligt. Der er fare for, at mange *arbejdsgivere vil undlade at antage unge,* der ikke har aftjent værnepligt. Dette forhold har arbejdsgiversiden selv fremhævet i forbindelse med tidligere overvejelser om dette emne (jfr. kapitel 3). Som eksempel kan nævnes, at mange lærlinge i dag efter udstået læretid ofte tilbydes fortsat beskæftigelse på lærestedet i perioden fra læretidens afslutning til indkaldelsestidspunktet, uanset at virksomheden ellers ikke ville have noget behov for at øge arbejdsstyrken. Gennemførelsen af en tilbagegangsordning vil bevirke, at den indkaldte efter aftjening af værnepligt har krav på genindtrædelsesret, hvilket kan medføre, at adskillige ikke - som i dag - vil få tilbudt beskæftigelse i perioden mellem, udstået læretid og indkaldelsestidspunktet.

Det er anført, at det ikke reelt drejer sig om så mange, at det skulle kunne påvirke arbejdsgivernes generelle holdning til ansættelse af unge mænd. For det første er der tale om en relativt lille gruppe på det samlede arbejdsmarked, for det andet har mange unge store chancer for at slippe for værnepligtstjenesten i det hele taget, og for det tredje viser tallene, at mange arbejdsgivere jo faktisk ønsker at beholde de unge efter udstået værnepligtstjeneste. Overfor det sidste må det dog fremhæves, at det først er i løbet af ansættelsen, at det viser sig, om arbejdsgiveren bliver interesseret i at beholde pågældende, og således også i at tage ham tilbage efter af tjent værnepligt. Selv om det ikke gælder for lærlinge, som arbejdsgiverne kendte i forvejen, så er det sammenfattende udvalgets opfattelse, at indførelse af en tilbagegangsordning generelt vil kunne medføre en større skepsis overfor ansættelse af unge mænd, der ikke har aftjent deres værnepligt. En sådan reaktion fra arbejdsgivernes side vil for det første generelt medføre en ringere beskæftigelsessituation for unge mænd, der søger job i tiden *op til indkaldelsen.* For det andet vil det specielt medføre en ringere beskæftigelsessituation *efter værnepligten* for den store del af en årgang, som idag har et arbejde at vende tilbage til og som faktisk vender tilbage til det.

10. Som nævnt i kapitel 2 har man i Sverige fraveget det ellers almindelige forbud mod tidsbegrænset ansættelse, når det gælder perioden frem til aftjening af værnepligt - netop med en tilsvarende begrundelse. I det omfang arbejdsgiverne ville anvende tidsbegrænsede ansættelser, som er fuldt lovlige - og som i et vist omfang ville løse lærlinges beskæftigelsesproblemer indtil indkaldelsen - vil en lovgivning om tilbagegangsret ikke få den tilsigtede virkning.

Funktionærlovens § 19 indeholder i stk. 1 en bestemmelse, hvorefter det er forbudt ved avertering at angive, at der søges eller foretrækkes militærfri arbejdskraft, eller at den stillingssøgende er militærfri. Denne bestemmelse er netop samfundsmæssigt begrundet i hensynet til de unge, der kan forvente at blive indkaldt til aftjening af værnepligt. En

udvidelse af denne bestemmelse, således at det også blev forbudt at diskriminere ved ansættelse ville måske formelt set løse problemet, men det må stærkt betvivles, hvor effektivt dette middel kan håndhæves. Også i denne forbindelse er det interessant, at man i Sverige har set sig nødsaget til at åbne op for tidsbegrænsede ansættelser.

11. Et andet forhold, der må tages i betragtning, er de hensyn, der er at tage dels til den erstatningsarbejdskraft (i det følgende kaldet *vikarer),* der ansættes i forbindelse med en tilbagegangsordning dels til de *arbejdsgivere,* der skal holde en plads fri til den værnepligtige.

Udvalget er ikke i besiddelse af oplysninger om, i hvilket omfang der i dag ansættes vikarer i de situationer, hvor arbejdsgiveren frivilligt holder en plads åben for en værnepligtig. Dette gør det selvsagt vanskeligt at skønne over omfanget, hvis der gennemføres en tilbagegangsordning. Mange store og større virksomheder tager formentlig løbende højde for fravær bl.a. som følge af værnepligt, og i nogle mindre virksomheder vil man måske prøve at klare sig uden vikarer.

Den erstatningsarbejdskraft, der rent faktisk ansættes, vil normalt miste arbejdet ved den værnepligtiges tilbagekomst. I mange tilfælde vil den pågældende efter f.eks. 9 måneder have været ansat i længere tid på virksomheden end den værnepligtige, vedkommende vikarierer for. Umiddelbart er det ganske vist en fordel at have haft en sådan kortere beskæftigelse, idet såvel den konkrete erfaring som selve det at have haft beskæftigelsen stiller den pågældende bedre på arbejdsmarkedet fremover. Men på det tidspunkt, hvor vikaren har været lige så længe ansat som den værnepligtige, vil den tanke uvægerligt melde sig både hos vikaren og arbejdsgiveren hvem det er mest rimeligt at sende ud af arbejdet. Dette må i den sidste ende bero på en vurdering af, hvem der har de største chancer for at skaffe sig andet arbejde, jfr. pkt. 15 nedenfor.

12. Hertil kommer et yderligere aspekt. Når erstatningsarbejdskraften har været ansat i den pågældende virksomhed i 3 måneder med arbejde af den i funktionærloven omhandlede karakter, bliver vedkommende omfattet af denne lovs regler om opsigelsesvarsel. Også inden for andre områder kan der optjenes varsel. Sådanne problemer kan nogle gange løses gennem anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser. Men hverken lønmodtageren eller for den sags skyld arbejdsgiveren kan altid vide, hvilken tidsbegrænset ansættelse der skal være tale om, idet det afhænger af, om og hvornår den værnepligtige kommer tilbage. Usikkerheden herom hænger dels sammen med de regler om varsel af tilbagevenden, der skal fastsættes i forbindelse med en tilbagegangsret (jfr. pkt. 17-18) dels med muligheden for, at den værnepligtige skal gøre tjeneste som befalingsmand, med den deraf følgende udskydelse af tilbagevenden til sit arbejde, dels med muligheden for efterkassation, der betyder, at den værnepligtige bliver hjemsendt på et tidligere tidspunkt.

Der kan også være generelle problemer forbundet med et udvidet omfang af de tidsbegrænsede ansættelser, herunder tendenserne til at skabe et sekundært arbejdsmarked.

13. Endvidere indebærer en tilbagegangsordning nogle særlige problemer for *arbejdsgiveren.* De vedrører dels de almindelige muligheder for at disponere og tilrettelægge arbejdet, dels de særlige problemer, der følger af det opsigelsesvarsel, som erstatningsarbejdskraften i mange tilfælde vil optjene, jfr. overvejelserne herom i pkt. 17 og 18.

14. Et hensyn, der principielt taler imod en tilbagegangsordning, er det synspunkt, at enhver ny beskyttelse af en gruppe i større eller mindre omfang betyder *begrænsning af andres muligheder.* Man skal dog i denne sammenhæng være opmærksom på, at de værnepligtige netop på grund af værnepligtstjenesten står i en svagere position på arbejdsmarkedet. Alligevel kan man spørge om den omstændighed, at en ung mand har haft et job indtil indkaldelsen - som han måske ikke ville have mistet, hvis han ikke var blevet indkaldt til aftjening af værnepligt - skal give ham lovsikret fortrin til at beholde dette job dels fremfor andre værnepligtige, dels frem-

for andre unge (eller ældre) der også mener at have berettiget krav på at komme i arbejde. En tilbagegangsordning vil altså medføre en vis begrænsning af andres muligheder for at få et permanent arbejde, men derimod ikke for at de i værnepligtsperioden kan virke som vikarer for de værnepligtige.

Det kan i den forbindelse anføres, at gennemført værnepligt kan være en fordel i konkurrencen om job. Det er formentlig en almindelig antagelse, at mange arbejdsgivere efterspørger personer, der har aftjent værnepligt. Det er dog udvalgets opfattelse, at dette snarere skyldes mere generelle forhold, idet de uddannelser, der gives værnepligtige, som er civilt kompetencegivende eller som kan modsvare tilsvarende civile uddannelser, med enkelte undtagelser indskrænker sig til førerbevis til motorkøretøj samt førstehjælpsuddannelse.

5.4. Udvalgets konkrete overvejelser.

15. En tilbagegangsordning vil først og fremmest indebære, at en lønmodtager får *ret til fravær* fra arbejdet på grund aftjening af værnepligt (såvel militær som civil), det vil sige en beskyttelse mod afskedigelse på grund af indkaldelsen. Ansættelsesforholdet løber altså videre under fraværet og som et led heri bør der være en regel om fortsat optjening af anciennitet under fraværet.

Det er udvalgets *flertals* opfattelse, at anciennitetserhvervelse skal løbe videre i relation til aflønning, opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse samt godtgørelse for usaglig opsigelse, men *ikke* i relation til oplæring/uddannelse eller optjening af pensionsrettigheder. Et *mindretal* i udvalget (DA) er af den opfattelse, at det i lovgivning og i visse overenskomster indbyggede anciennitetsbestemte værn mod usaglige opsigelser hviler på en forudsætning om, at arbejdsgiveren skal have længere tid end en eventuel prøvetid til at vurdere den ansatte. Følgelig kan mindretallet ikke tilslutte sig, at anciennitetserhvervelsen ikke afbrydes under et fravær på oftest 9 måneder. Det bemærkes, at reglerne om usaglig opsigelse først finder anvendelse efter 1 års *uafbrudt beskæftigelse* i virksomheden.

En lov om forbud mod afskedigelse på grund af aftjening af værnepligt indebærer derimod ikke en absolut beskyttelse mod afskedigelse, idet arbejdsgiveren fortsat har ret til at afskedige ansatte under henvisning til virksomhedens forhold, f.eks. arbejdsmangel, virksomhedsindskrænkning m.v. Det er således væsentligt at sondre mellem den beskyttelse, der bliver mod afskedigelse henholdsvis under og efter aftjeningen af værnepligt. En tilbagegangsordning vil give en vis sikring mod afskedigelse under aftjeningen, men vil reelt have udtømt sin virkning efter tilbagekomsten.

Endelig skal det nævnes, at en bestemmelse om ret til fravær ikke vil regulere det økonomiske mellemværende mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, idet dette forhold må afklares gennem indgåelse af kollektive overenskomster eller individuelle aftaler.

16. Det er udvalgets opfattelse, at en bestemmelse om ret til fravær ved indkaldelse til aftjening af værnepligt i givet fald må forudsætte en vis *forudgående tilknytning* til den pågældende arbejdsplads, ikke under 3 måneder. Der bør dog efter udvalgets opfattelse være krav om minimum 10 eller 15 timers beskæftigelse om ugen. Er man deltidsansat ved indkaldelsen, er det den samme deltidsstilling, man får ret til at vende tilbage til.

Synspunktet om en vis forudgående tilknytning til den pågældende arbejdsplads skal for det første ses i relation til det relativt lange fravær fra arbejdspladsen (typisk 9 måneder og derover), idet der bør være et rimeligt forhold mellem den forudgående ansættelse og den efterfølgende fraværsperiode. For det andet vil en vis forudgående tilknytning indebære, at den eventuelle vikar i færre tilfælde (eller dog på et senere tidspunkt) vil komme i den situation, at ansættelseforholdet har varet længere end den værnepligtiges, jfr. pkt. 11. For det tredje vil en sådan regel formentlig indebære, at flere unge efter endt lærlingeuddannelse m.v. kan

forblive på den pågældende virksomhed frem til indkaldelsen, jfr. pkt. 9.

17. En lov om forbud mod afskedigelse på grund af aftjening af værnepligt bør endvidere indeholde bestemmelser om *varsling* af genoptagelse af arbejdet. Det vedrører såvel underretning til arbejdsgiveren om hvorvidt den pågældende overhovedet ønsker at benytte sin ret til at genindtræde i sit tidligere arbejde efter af tjent værnepligt, som underretning om hvornår arbejdet kan genoptages.

Udvalgets *flertal* mener ikke det vil være hensigtsmæssigt hvis den værnepligtige allerede ved indkaldelsen eller i begyndelsen af tjenestetiden skulle tage stilling hertil - i første række ud fra hensynet til den værnepligtiges muligheder for i videre omfang at kunne vurdere sin fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet. Dels bør man undgå de ureelle og indholdsløse varsler om tilbagevenden, der efter udvalgets opfattelse vil blive konsekvensen af et alt for fremrykket krav om varsel. Dels ligger erhvervsvejledningen på et relativt sent tidspunkt under indkaldelsen, og selvom dette måske kunne rykkes noget frem rent tidsmæssigt, skal vejledningen også ses i relation til de kontakter med andre værnepligtige, der er med til at forme den enkeltes beslutning om fremtidigt erhvervsarbejde.

På den anden side må der tages et skyldigt hensyn til arbejdsgiverens mulighed for at tilrettelægge arbejdet, herunder ikke mindst til rettidigt at kunne opsige den vikar, der varetager arbejdet i fraværsperioden, således at arbejdsgiveren undgår en periode med dobbelt beskæftigelse og dobbelt løn. Dette hensyn til arbejdsgiveren kan alene imødekommes, hvis den værnepligtiges varsel af tilbagekomst svarer til arbejdsgiverens opsigelsesvarsel overfor en vikar, det vil f.eks. på funktionærområdet i praksis sige 4 måneder. Det vil normalt være et mindre problem for arbejdsgiveren, hvis vikarens ansættelse skal forlænges, fordi den værnepligtige senere ombestemmer sig og meddeler, at han ikke kommer tilbage.

18. Det er udvalgets *flertals* opfattelse, at en endelig tilbagemelding 4 måneder før tilbagevenden ligger for tidligt i forhold til den værnepligtiges overvejelser om sin fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet. Udvalget erkender problemerne i forhold til den erstatningsarbejdskraft, der optjener opsigelsesvarsel, i andre tilfælde er den værnepligtiges varsel af mindre betydning. Udvalget kan dog ikke anbefale en differentieret varslingspligt, der i alle andre sammenhænge vil skabe problemer.

Udvalget har derefter overvejet muligheden for at opdele varslet i to faser. Formålet hermed skulle være for det første på et relativt tidligt tidspunkt at få sorteret de værnepligtige fra, der sikkert ved, at de ikke ønsker at vende tilbage til deres tidligere arbejdsplads, og for det andet indtil et temmelig sent tidspunkt under aftjeningen af værnepligten at give den resterende gruppe værnepligtige mulighed for at beslutte, om de vil benytte ordningen eller om de selv vil søge at skaffe sig andet arbejde.

Det er samlet udvalgets *flertals* opfattelse, at ingen værnepligtig skal tvinges til med bindende virkning at tage stilling til en eventuel tilbagevenden allerede ved indkaldelsen. Den værnepligtige, der er omfattet af bestemmelserne om værnepligtorlov, skal herefter i to omgange afgive en tilbagemelding, hvis han ønsker at vende tilbage til sit tidligere arbejde. Den værnepligtige, der ikke (senest fire og senest een måned(er) inden hjemsendelsen) afgiver sådanne tilbagemeldinger, har herefter ikke længere ret til at vende tilbage til sit tidligere arbejde. Et manglende tilsagn om tilbagevenden kan sidestilles med en opsigelse. Ved tilbagemeldingen til arbejdsgiveren 1 måned før værnepligtsperiodens udløb skal den værnepligtige endvidere underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for genoptagelse af arbejdet. Udvalget forudsætter i den forbindelse en ændret tilrettelæggelse af forsvarets erhvervsvejledning af de værnepligtige (jfr. kap. 6, pkt. 24), netop med henblik på vejledning i forbindelse med begge disse tilbagemeldinger til arbejdsgiverne.

Et *mindretal* i udvalget (DA) finder det

vigtigt, at der så tidligt som muligt af hensyn til såvel den indkaldte og erstatningsarbejdskraften som til arbejdsgiveren finder en afklaring sted om, hvorvidt den indkaldte ønsker orlov. Den indkaldte må derfor, såfremt orlov ønskes, underrette arbejdsgiveren herom, så snart meddelelse om tidspunktet for indkaldelsen foreligger, dog tidligst så lang tid forinden indkaldelsen, at den indkaldte kunne have opsagt sin stilling til fratrædelse på tidspunktet for indkaldelsen. Haves der i medfør af ovenstående orlov fra arbejdet under indkaldelsen, kræves der positive tilbagemeldinger, som af udvalgets flertal foreslået, for at bevare retten til at genindtræde i stillingen.

19. Imidlertid opstår der for en del af de værnepligtige et særligt problem med hensyn til at kunne benytte en tilbagegangsordning. Dette gælder de værnepligtige, der *efterkasseres,* det vil sige som under tjenesten bliver erklæret uegnet til værnepligtstjeneste og som følge heraf hjemsendt før det planlagte tidspunkt.

Procentmæssigt har der i tiden op til midten af 1970' erne været tale om, at 4-5 pct. af de værnepligtige, som mødte til værnepligtstjeneste ved forsvaret og civilforsvaret, under tjenesten blev erklæret uegnede og hjemsendt før tiden. I perioden 1978-80 steg dette tal imidlertid kraftigt, idet procenten i 1980 blev opgjort til 9,6 pct. for forsvaret totalt. Efterkassationerne forekommer såvel relativ kort tid efter mødet til værnepligtstjeneste som meget sent under indkaldelsen, og et entydigt gennemsnit for, hvornår efterkassation finder sted, kan ikke angives.

Forsvarsmyndighederne har søgt at belyse årsagerne hertil og har fremsat forslag til nedbringelse af det store antal efterkassationer.

Da efterkassationer imidlertid ikke kan undgås helt, er det selv ved en kraftig forøget indsats imod fjernelsen af årsagerne til efterkassation ikke realistisk at forestille sig et tal lavere end det, der har kunnet opgøres for perioden før 1978. Der vil således også fremover for et antal værnepligtige være behov for at kunne udnytte en tilbagegangsordning på et tidligere tidspunkt, end der normalt vil kunne forventes. Det karakteristiske ved denne situation vil være, at behovet ofte vil opstå pludseligt og uventet.

Det er på den ene side udvalgets opfattelse, at de efterkasserede på mange måder er en specielt hårdt ramt gruppe. På den anden side forekommer det ikke rimeligt - hverken overfor arbejdsgiveren eller den eventuelle vikar - hvis en værnepligtig, som måske kasseres umiddelbart efter indkaldelsen eller tidligt i løbet af værnepligtstiden, skulle have ret til at vende tilbage til sit tidligere arbejde umiddelbart. Det er derfor udvalgets opfattelse, at en værnepligtig, der efterkasseres, først er berettiget til at vende tilbage til sit arbejde under iagttagelse af reglerne i pkt. 17 og 18 om varsel for genoptagelse af arbejdet, der således skal gives henholdsvis fire og en måned(er) inden det tidspunkt, hvor tilbagevenden skal ske.

20. Det skal bemærkes, at der er tale om en ret for lønmodtageren til at genoptage arbejdet, og der er intet til hinder for, at lønmodtageren i løbet af værnepligtsperioden selv siger arbejdsforholdet op med sædvanligt varsel, også uanset om, arbejdsgiveren på et tidligere tidspunkt er underrettet om tilbagekomsttidspunktet. Der er ingen ændringer i den gældende retstilstand, hvorefter en arbejdsgiver altid må være forberedt på, at de ansatte siger op med det sædvanlige varsel, som er aftalt mellem parterne. Omvendt vil en lønmodtager, der udebliver efter at have givet tilsagn om tilbagevenden uden siden at have sagt sin stilling op, udsætte sig for misligholdelsesvirkninger.

En sådan udeblivelse bør formentlig i realiteten sidestilles med *et arbejdsophør* på lige fod med et ophør i et ansættelsesforhold, hvor arbejdstageren faktisk indtil ophøret har stillet sin arbejdskraft til rådighed i normalt omfang. I de situationer, hvor den (tidligere) værnepligtige således ved udeblivelse ophører med arbejde efter at have givet tilsagn om at ville vende tilbage, vil han, efter arbejdsløshedslovgivningens regler, ikke kunne oppebære dagpenge i 5 uger fra datoen fra arbejdsophøret at regne, med mindre

det skønnes, at han har haft en i arbejdsløshedslovens forstand *fyldestgørende grund* til at sige sin stilling op.

I de tilfælde hvor ophøret finder sted mere end 5 uger før endt værnepligt ved at den værnepligtige rettidigt meddeler, at han ikke ønsker at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelse, vil karantænen ikke få betydning, bortset fra eventuel gentagelsesvirkning. I situationer, hvor den værnepligtige ikke overfor arbejdsgiveren har opsagt sin stilling, men udebliver ved værnepligtperiodens udløb, må det faktiske arbejdsophør fastlægges til dette sidste tidspunkt, hvorfor dagpengeretten mistes i 5 uger herfra.

21. Endvidere bør en lov om forbud mod afskedigelse på grund af aftjening af værnepligt indeholde regler om *sanktion* for arbejdsgiverens overtrædelse af bestemmelserne om forbud mod afskedigelse på grund af værnepligt. Godtgørelsen skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt, og der er derfor intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse vil det være naturligt at anvende barselorlovslovens bestemmelser som udgangspunkt, således at godtgørelsen ikke kan overstige 26 ugers løn og at den fastsættes under hensyn til lønmodtageres ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

22. Endelig har det været overvejet i udvalget, om det forhold, at en arbejdsgiver skal holde en plads fri til en tilbagevendende værnepligtig, altid ville være en saglig grund til afskedigelse. Baggrunden herfor er det forhold, at det ikke i alle situationer vil være klart - hverken for arbejdsgiveren eller for de andre involverede parterter - hvem der egentlig er erstatningsarbejdskraften, det vil sige vikar for den værnepligtige under dennes fravær.

- hvem der egentlig er erstatningsarbejdskraften, det vil sige vikar for den værnepligtige under dennes fravær.

Som udgangspunkt for de videre overvejelser herom er det udvalgets foreløbige opfattelse, at afskedigelser som følge af hjemsendte værnepligtige i den sidste ende er et spørgsmål om, at virksomheden ikke skal være forpligtet til at beskæftige mere arbejdskraft end nødvendigt. Sådanne afskedigelser vil derfor være begrundet i virksomhedens økonomiske forhold. løvrigt sker der ingen ændringer i gældende regler og aftaler om, hvem arbejdsgiveren under disse omstændigheder kan vælge at afskedige - med den undtagelse, at den hjemsendte værnepligtige først kan afskediges efter påny at have været beskæftiget på virksomheden.

6. Overvejelser vedrørende en jobtilbudsordning

6.1. Generelle overvejelser.

1. Som et alternativ til overvejelserne i kap. 5 om en tilbagegangsordning er det endvidere udvalgets opgave at undersøge muligheden for en jobtilbudsordning i bred forstand efter værnepligtstjenesten.

Udvalget har i forbindelse med sine overvejelser herom forstået en jobtilbudsordning i bred forstand dels som de samlede muligheder, der ligger i et fremrykket arbejdstilbud dels i anvendelsen af andre arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger som f.eks. formidling, vejledning og uddannelsestilbud. Udvalgets anvendelse af begrebet ''jobtilbudsordning" har i det følgende den angivne brede betydning.

Udvalgets overvejelser har måttet tage sit udgangspunkt i en vurdering af en tilbagegangsordning og en jobtilbudsordning i bred forstand overfor hinanden, men i fortsættelse heraf har der også i udvalget været enighed om, at en veludbygget jobtilbudsordning under alle omstændigheder er en både naturlig og nødvendig foranstaltning i forhold til de værnepligtige.

Udvalget har dog ikke hermed taget stilling til, om en jobtilbudsordning, som beskrevet i dette kapitel, bør udelukke en tilbagegangsordning for den del af de værnepligtige, der kan blive omfattet heraf.

Udvalgets endelige indstillinger fremgår af kapitel 7.

2. Det ene udgangspunkt for udvalgets sammenligning af de 2 ordninger har været, hvormange der ville kunne drage nytte af henholdsvis den ene eller den anden ordning. Hvad en tilbagegangsordning angår henvises til kap. 5.

Heroverfor vil en udbygget jobtilbudsordning naturligvis kunne udnyttes af alle de værnepligtige, der iøvrigt opfylder betingelserne. Man må også regne med, at den vil blive benyttet af en meget stor del, jfr. at en meget stor del af de værnepligtige benytter den periode, hvor de aftjener værnepligt til at tage hele deres forhold til og placering på arbejdsmarkedet op til overvejelse. Mange skifter arbejde, mange påbegynder uddannelse, o.s.v. Dog er der godt 20 pct., som enten fortsætter deres uddannelse eller vender tilbage til det gamle arbejde - og ønsker dette.

Samlet vil en jobtilbudsordning i bred forstand omfatte en større del af de hjemsendte værnepligtige end en tilbagegangsordning og navnlig vil væsentlig flere formentlig udnytte den.

3. En sådan kvantitativ sammenligning er dog kun anvendelig, hvis det er ligeværdige alternativer, man sammenligner. Derfor har udvalgets andet udgangspunkt været en kvalitativ sammenligning.

Jobtilbudsordninger i bred forstand har hidtil bl.a. været karakteriseret ved, at de arbejdstilbud, der bliver givet, realistisk set i en række tilfælde ikke kan formodes at danne grundlag for længerevarende beskæftigelse, bl.a. fordi kommunerne har været nødsaget til at modtage langt de fleste.

4. Arbejdstilbudsloven, (jfr. pkt. 8-11), og iværksættelsen af jobskabelsesloven, (jfr. pkt. 21), gør imidlertid en jobtilbudsordning i bred forstand mere interessant som et realistisk alternativ til en tilbagegangsordning. Karakteren af de jobs, der nu vil blive tale om at tilbyde - ikke mindst bestræbelserne for at skaffe flere jobs i den private sektor - vil formentlig betyde, at en jobtilbudsordning vil danne grundlag for forbedret beskæftigelse.

5. Det er udvalgets generelle holdning, at en jobtilbudsordning i bred forstand for *alle værnepligtige* er en både naturlig og nødvendig foranstaltning, idet en tilbagegangsordning kun kan sikre en ret beskeden del af de værnepligtige arbejde efter værnepligtstjenesten.

Spørgsmålet er herefter, om en jobtilbudsordning kan erstatte en tilbagegangsordning, for *de værnepligtige, der har mistet deres arbejde under indkaldelsen.* Når det tages i betragtning, at en jobtilbudsordning indeholder det brede tilbud af foranstaltninger incl. vejledning og uddannelse m.v., kan denne ordning vise sig alt i alt at give lige så gode muligheder for fortsat beskæftigelse og iøvrigt at være mere tilfredsstillende end en tilbagegangsordning for den gruppe af værnepligtige, som arbejdsgiveren måske kun nødtvungent vil tage tilbage efter aftjent værnepligt.

6. I det følgende vil udvalget vurdere de praktiske problemer i relation til at gøre en jobtilbudsordning så god som mulig, set ud fra de værnepligtiges synspunkt. Det indebærer bl.a. at udvalget vil overveje de gældende regler om arbejdstilbud, men også vurdere behovet for en udbygget og målrettet indsats dels inden for formidlings- og uddannelsessystemet på arbejdsmarkedet dels i relation til forsvarets egen erhvervsvejledning.

7. Det har iøvrigt i udvalget været overvejet, i hvilket omfang det ville være hensigtsmæssigt at søge at belyse *de økonomiske konsekvenser* af udvalgets overvejelser - bl.a. netop med henblik på at dette kunne indgå som en del af grundlaget for udvalgets prioriteringer.

Der har imidlertid i udvalget været enighed om, at det ikke vil være muligt at foretage et detaljeret skøn herover, bl.a. fordi det under alle omstændigheder er meget usikkert, hvordan og i hvilket omfang en tilbagegangsordning eller en jobtilbudsordning i bred forstand vil blive udnyttet.

Det må imidlertid antages, at en tilbagegangsordning alene vil indebære marginale omkostninger. På tilsvarende måde må det forudsættes, at f.eks. den fremrykkede arbejdstilbudsordning alene medfører en fremrykning af dele af udgifterne til støttebeløb, men ikke en samlet forøgelse heraf.

6.2. Gældende regler om arbejdstilbud.

8. I medfør af lovbekendtgørelse nr. 587 af 3. november 1982 om arbejdstilbud til ledige som ændret ved lov nr. 244 af 8. juni 1983 har langtidsledige medlemmer under 60 år af en anerkendt arbejdsløshedskasse krav på et rimeligt tilbud om arbejde i 9 måneder ved privat ansættelse og 7 måneder ved offentlig ansættelse. Arbejdstilbud skal gives i god tid før retten til dagpenge ophører efter §§ 55 og 72 i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v. Medlemmer under 25 år får arbejdstilbud efter knap 2 års ledighed, medens medlemmer på 25 år og derover normalt får arbejdstilbud efter godt 2 års ledighed.

Staten yder støtte i genoptræningsperioden. Støtten udgør for 1983 40 og 35 kr. i timen for ledige henholdsvis under 25 år og 25 år og derover.

9. Arbejdstilbuddet skal gives på en almindelig arbejdsplads på overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår. Der skal være tale om et i forhold til den enkelte langtidsledige rimeligt arbejdstilbud under hensyn til arbejdsmæssige og uddannelsesmæssige forudsætninger samt til afstand fra bopæl og andre personlige forhold. Arbejdsmarkedsnævnene, der drager omsorg for administrationen gennem arbejdsformidlingen, træffer den endelige administrative afgørelse af, om et afgivet arbejdstilbud er rimeligt. Arbejdstilbuddet skal i øvrigt tilstræbes at være af varig karakter og kan ikke være et midlertidigt vikarjob eller anden kortvarig assistance.

I arbejdstilbudsperioden kan indgå op til 2 måneders undervisning, i hvilken den pågældende modtager løn som i den øvrige genoptræningsperiode.

Det er en betingelse for at kunne få støtte til ansættelse af langtidsledige, at der er tale om merbeskæftigelse, hvorved forstås en nettoudvidelse af antallet af ansatte i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse un-

der de konkrete omstændigheder, der foreligger i ydelsesperioden.

Afslag på et arbejdstilbud medfører, at den pågældende ikke har krav på et nyt arbejdstilbud. Et sådant afslag medfører, at arbejdsløshedskassen konkret skal vurdere, hvorvidt den ledige på baggrund af afslaget sammenholdt med den lediges øvrige forhold fortsat er til rådighed for arbejdsmarkedet.

10. Det er arbejdsløshedskasserne, der skal give meddelelse til arbejdsformidlingen om de medlemmer, der står til rådighed for arbejdsmarkedet og har en sådan ledighed, at de har krav på arbejdstilbud.

Arbejdsmarkedsnævnet skal primært søge at placere langtidsledige i den private sektor. Er dette ikke muligt, skal bopælskommunen søge at placere den langtidsledige inden for sine egne forvaltningsområder eller i anden offentlig eller offentlig støttet virksomhed eller institution. Ved bopælskommune forstås den kommune, hvori den langtidsledige er bosiddende på det tidspunkt, da tilbud om arbejde skal gives.

Kan kommunen ikke fremskaffe tilstrækkelige arbejdstilbud, skal amtskommunen fremskaffe arbejdstilbud inden for sine egne forvaltningsområder eller i anden offentlig eller offentlig støttet virksomhed eller institution.

Staten er forpligtet til at ansætte mindst 10 pct. af de langtidsledige.

11. Betalingen af lønudgiften ved placering i kommunal, amtskommunal eller anden offentlig eller offentlig støttet virksomhed eller institution påhviler bopælskommunen, der også modtager statsstøtten. Amtskommunerne betaler dog 10 pct. af de samlede lønudgifter efter fradrag af støtte. Staten betaler selv lønudgifter for de 10 pct. af de langtidsledige, som staten har pligt til at placere.

De nærmere regler om arbejdstilbudsordningen er i øvrigt fastsat i arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 70 af 18. februar 1983 om arbejdstilbud til ledige.

I 1981 blev der placeret ca. 25.000 arbejdstilbudsmodtagere. I 1982 var tallet steget til 48.000 og i 1983 forventes der placeret 55.000 arbejdstilbudsmodtagere. Godt 25 pct. forventes placeret i den private sektor, knapt 60 pct. i kommunerne, ca. 10 pct. i amtskommunerne og 10 pct. i staten. Undersøgelser fra 1981 og 1982 viser, at ca. 40 pct. af de privat ansatte og ca. 30 pct. af de offentligt ansatte fortsætter i arbejde efter genoptræningsperiodens ophør. Der foreligger ikke senere tal.

6.3. De værnepligtige og arbejdstilbudsordninger.

12. Arbejdstilbudsordningen har som hovedformål dels at genoptræne og vedligeholde ledige arbejdsløshedskassemedlemmers arbejdsevne og dels at udvide den samlede beskæftigelse i samfundet.

Værnepligtige medlemmer er også omfattet af ordningen, men vil ofte for personer under 25 år først have krav på et arbejdstilbud 12 måneder efter hjemsendelsen. Baggrunden herfor er, at værnepligstiden i forbindelse med arbejdsløshedsforsikringen regnes for arbejde. Tidspunktet afhænger af indkaldelsestidens længde og om der var ledighed før indkaldelsen. Ved indkaldelser over 6 måneder, skal der gives arbejdstilbud 12 måneder efter hjemsendelsen. Ved indkaldelsen under 6 måneder kan evt. ledighed før indkaldelsen medføre, at der skal gives arbejdstilbud på et tidligere tidspunkt.

13. Arbejdstilbudsordningen omfatter kun personer, der har vist deres tilknytning til arbejdsmarkedet gennem medlemskab af en vis varighed af en arbejdsløshedskasse. Ogå en eventuel særlig ordning for værnepligtige bør indeholde den samme betingelse, således at de, der skal have arbejdstilbud, på det pågældende tidspunkt skal være dagpengeberettigede, hvilket der tidligst kan blive tale om efter 12 måneders medlemsab af en arbejdsløshedskasse, såfremt man som medlem har haft 26 ugers arbejde.

Efter arbejdstilbudsordningen er der forskel på tidspunktet for opnåelse af krav på arbejdstilbudsordningen afhængigt af alderen, idet ønsket om at bekæmpe ungdomsarbejdsløsheden er prioriteret højt. Baggrunden for at overveje en arbejdstilbudsordning for værnepligtige er imidlertid at søge at

mindske generne ved aftjeningen af værnepligten. Der er således ikke samme grundlag for at differentiere tidspunktet for arbejdstilbud efter alder. En eventuel dispensation fra 25 års-grænsen vil i øvrigt kun få betydning for ganske få værnepligtige, idet højst 5 pct. af de værnepligtige vil være 25 år og derover ved hjemsendelsen.

14. For at forbedre de værnepligtiges situation i forhold til de gældende regler, må der gives et arbejdstilbud på et tidligere tidspunkt end, hvad der allerede følger af disse regler. På den anden side bør der gives de værnepligtige mulighed for efter hjemsendelsen at finde arbejde på almindelig måde. Det kan derfor overvejes at give arbejdstilbud 3-6 måneder efter hjemsendelsen, idet AF skal have rimelig tid til at finde et arbejdstilbud efter at den ledige har meldt sig.

Formålet med ordningen gør det næppe påkrævet at lade den omfatte også ganske kortvarige indkaldelser. Sådanne kortvarigt indkaldte har vel generelt bedre muligheder for at bibeholde deres job og hvis de inden indkaldelsen var ledige, tæller denne ledighed med i den tid, der efter hjemsendelsen vil gå inden de skal have arbejdstilbud efter de gældende regler. De her omtalte personer vil endvidere ikke kunne opnå at blive dagpengeberettigede i løbet af den kortvarige værnepligtstid, da den ikke alene kan føre til opfyldelse af kravet om 26 ugers arbejde. På den baggrund kan det overvejes at lade særordningen omfatte værnepligtige, der har været indkaldt i mtndst 6 måneder.

15. Imidlertid opstår der for en del af de værnepligtige et behov for at kunne benytte en sådan ordning på et tidligere tidspunkt. Dette gælder f.eks. de værnepligtige, der *efterkasseres,* og som følge heraf hjemsendes før det planlagte tidspunkt, jfr. iøvrigt omtalen heraf i kapitel 5, pkt. 19.

Det er på den ene side udvalgets opfattelse, at de efterkasserede på mange måder er en specielt hårdt ramt gruppe. På den anden side forekommer det ikke rimeligt, hvis f.eks. en person, der ikke har tilknytning til arbejdsmarkedet ved indkaldelsen, og som måske kasseres umiddelbart efter, skulle have et fremrykket arbejdstilbud 3 måneder senere. Det er derfor udvalgets opfattelse, at da kravet på et fremrykket arbejdstilbud alene skal omfatte værnepligtige, der har aftjent værnepligt af mindst 6 måneders varighed, så skal en værnepligtig, der efterkasseres inden for de første 6 måneder, først være berettiget til et fremrykket arbejdstilbud 9-12 måneder efter indkaldelsen.

16. Da ialt ca. 68 pct. af de værnepligtige ved hjemsenselsen er medlem af en a-kasse (jfr. kap. 4, tabel 10), og da incitamentet hertil ifølge sagens natur er betydeligt større for personer, der ønsker arbejde, kan det anslås, at langt størstedelen (formentlig stort set alle) af de maksimalt 10.500 værnepligtige, der ved hjemsendelsen søger ud på arbejdsmarkedet (jfr. kap. 4, pkt. 28), er medlemmer af en a-kasse. De er således i forvejen principielt omfattet af arbejdstilbudsloven.

Ændringer som de i pkt. 5 nævnte vil imidlertid på tre måder øge presset på arbejdstilbudsordningen. For det første indebærer et jobtilbud til den hjemsendte værnepligtige allerede efter 3 eller 6 måneder, en fremrykning på op til 18 måneder. Det vil medføre en forøgelse af antallet af arbejdstilbudsmodtagere, fordi færre selv vil finde et job efter kun 3 måneders ledighed sammenlignet med knap 2 års ledighed samt på grund af selve fremrykningen. For det andet vil denne forbedring i sig selv formentlig være en god reklame for ordningen blandt de værnepligtige. For det tredje vil nogle hjemsendte, der er fyldt 25 år, ofte få fremrykket deres jobtilbud med over 18 måneder, hvis der dispenseres fra denne aldersgrænse for personer, der har af tjent værnepligt.

17. Det er temmelig vanskeligt at skønne over effekten af disse tre faktorer. Mange af de maksimalt 10.500, der ved hjemsendelsen søger ud på arbejdsmarkedet, vil selv finde sig et job - eller vender tilbage til det gamle. Det vil reelt være umuligt at skønne over, hvor mange der ændrer adfærd (det vil sige som efter forslaget henvender sig på AF), fordi jobtilbudsordningen er blevet gunstigere. Ophævelsen af aldersgrænsen på 25 år vil

som nævnt højst berøre 5 pct. (ca. 300) hjemsendte værnepligtige, hvoraf en del har eller selv finder beskæftigelse.

6.4. Andre arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger.

18. I henhold til lov om *arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.* skal det stedlige AF-kontor varetage erhvervsvejledning og arbejdsformidling - også for værnepligtige.

AF-kontorernes service overfor de værnepligtige omfatter typisk to faste aktiviteter, der udgør rammen om bistanden. Den ene aktivitet udøves gennem forsvarets lokale talsmandskurser, hvor AF-medarbejdere orienterer om arbejdsformidlingens opgaver m.m. Formålet er, via talsmændene, at gøre de værnepligtige bekendt med AF med henblik på, at de efter individuelt behov og ønske kan henvende sig hertil under tjenesten. Den anden aktivitet omfatter en orientering for de værnepligtige, der skal hjemsendes. Hjemsendelsesorienteringen indeholder som hovedregel en bred orientering om beskæftigelsessituationen, uddannelsesmuligheder m.v., tillige med et tilbud om individuel bistand.

19. I *kundgørelse for Forsvaret B 3 1981* er der givet de værnepligtige adgang til, såfremt der ikke ved tjenestestedet er behov for besøg fra arbejdsformidlingen, at kunne aflægge besøg ved et arbejdsformidlingskontor. Endvidere fremgår det, at chefen for tjenestestedet har ansvaret for, at der etableres samarbejde med det stedlige arbejdsformidlingskontor, og at der som et led heri foretages udveksling af oplysninger, ved at tjenestestedet i mulig udstrækning holdes orienteret bl.a. om arbejdsformidlingens vurdering af beskæftigelsessituationen, og ved at tjenestestedet 2-3 måneder før hjemsendelse af værnepligtige underretter arbejdsformidlingen om det påregnede antal hjemsendte.

I forbindelse med hjemsendelsen er der endvidere mulighed for, at den enkelte værnepligtige kan komme til en personlig samtale med en repræsentant fra arbejdsformidlingskontoret. Ligeledes er der mulighed for at give den værnepligtige fri til at søge arbejde. Denne praksis, som har været gennemført i flere år ved forsvarets tjenestesteder, har efter forsvarsmyndighedernes opfattelse ikke i tilstrækkelig grad kunnet afhjælpe de værnepligtiges vanskeligheder med at skaffe sig arbejde efter værnepligtstiden. Derfor har man på en del tjenestesteder udvidet erhvervsorienteringen ved hjælp af talsmænd, socialrådgiver, kontakt- og velfærdsofficeren samt den lokale arbejdsformidling.

20. Loven om *ekstraordinære beskæftigelsesfremmende foranstaltninger i kommuner og amtskommuner* (L 488) indebærer - indtil videre til og med 1985 - at kommuner og amtskommuner skal afsætte et minimumsbeløb pr. indbygger til bekæmpelse af ungdomsarbejdsløsheden. Beløbene er for 1983 forhøjet på en sådan måde, at de ekstra midler, der skal afsættes i 1983, gøres til genstand for en udligning mellem kommunerne. Det skal sikre, at kommuner, der er hårdest ramt af ledighed blandt unge, kan tilføres flest midler. Denne udligningsordning omfatter dog ikke amtskommunerne.

Loven åbner mulighed for, at de midler som (amts)kommunerne skal afsætte kan anvendes til at iværksætte arbejder efter reglerne i jobskabelsesloven. Desuden opretholdes adgangen til at yde kommunal støtte til ansættelse af unge i private virksomheder. Endelig kan der ydes støtte til uddannelse, kurser, informationsordninger, ungdomsvejledning og til oprettelse af lære- og praktikpladser.

Værnepligtige under 25 år, der ved hjemsendelsen ikke har skaffet sig arbejde, deltager i disse ordninger på samme vilkår som andre unge ledige.

21. Loven om *jobskabelse* har som formål, gennem støtte, at fremme beskæftigelsen ved arbejde, der ellers ikke ville blive udført. Arbejdet skal være af samfundsmæssig værdi og bero på lokale og især private initiativer. Jobskabelser kan godkendes, selv om der sker produktion til afsætning, hvor det ikke er konkurrenceforvridende.

Støtten udgør i 1983 40 kr. i timen og gives som hovedregel af arbejdsmarkedsnævnet

for et år. Støtteperioden kan forlænges af arbejdsmarkedsnævnet med 1 år og af landsarbejdsnævnet med yderligere 1 år.

De, der ansættes i jobskabelse, skal normalt være mellem 18 og 25 år og skal have været tilmeldt arbejdsformidlingen som ledig på tiltrædelsestidspunktet og 3 måneder forud. Arbejdsmarkedsnævnet kan fravige 3 måneders-betingelsen bl.a. for *hjemsendte værnepligtige,* der er ledige.

Jobskabelsesordningen giver mulighed for undervisning i op til 11 uger på årsbasis og indeholder hjemmel for støtte til ansættelse af konsulenter ved bl.a. interesseorganisationer, der ønsker at medvirke aktivt til at etablere jobskabelse.

De nærmere regler findes i arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 66 af 18. februar 1983 om jobskabelse. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 1. marts 1983.

6.5. Udvalgets konkrete overvejelser.

22. På grundlag af overvejelserne i pkt. 12-17 kunne en *arbejdstilbudsordning* for værnepligtige indeholde følgende nye momenter i forhold til den gældende ordning:

- Værnepligtige skal 3-6 måneder efter hjemsendelsen have et arbejdstilbud.
- Kravet på et arbejdstilbud omfatter kun værnepligtige, der har aftjent værnepligt af mindst 6 måneders varighed.
- Efterkasserede værnepligtige skal have arbejdstilbuddet 9-12 måneder efter indkaldelsen.
- Ordningen skal også omfatte personer over 25 år.

Det er udvalgets opfattelse, at det fremrykkede arbejdstilbud skal gives automatisk og være obligatorisk for den værnepligtige.

Det er videre udvalgets opfattelse, at en afvisning af et fremrykket arbejdstilbud behandles som et afslag på et almindeligt arbejdstilbud efter de derom gældende regler. Udvalget tilsigter således ikke en ændring af de regler, der gælder vedrørende vurderingen og konsekvenserne af afslag på et fremsat arbejdstilbud.

Udvalget erkender, at en realisering af disse forslag vil medføre et forøget pres på arbejdstilbudsordningen, et pres der i første række vil give sig udslag over for (amts)kommunerne, der for øjeblikket skaffer beskæftigelse til knap 70 pct. af de der er omfattet af denne ordning. Det er imidlertid udvalgets opfattelse, at dette øgede pres i første række vil være en eengangsforteelse, da de fleste værnepligtige i forvejen *er* omfattet af arbejdstilbudsloven.

Det bemærkes, at det forøgede pres på arbejdstilbudsordningen rent faktisk vil blive reduceret i det omfang de værnepligtige udnytter en tilbagegangsret, jfr. kap. 5.

23. En udbygning af AF-kontorernes *erhvervsvejledning og arbejdsformidling* for hjemsendte værnepligtige med henblik på at forbedre deres muligheder for indslusning på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet ville indebære en udbygning af AF's vejledning.

En intensiveret individuel vejledning og rådgivning, hvor AF-medarbejdere (erhvervsvej ledere/ arbejdskonsulenter/arbejdsformidlere) ved forlægningsstedet forsyner AF-kontoret ved hjemstedet eller det nye opholdssted med fyldestgørende oplysninger om den enkelte værnepligtiges beskæftigelses- eller uddannelsesønsker i god tid forud for hjemsendelse ville forøge AF's muligheder for at placere de værnepligtige på arbejdsmarkedet eller uddannelsesinstitutioner umiddelbart efter hjemsendelsen. Gennem en tidligere kontakt med de værnepligtige kunne AF formentlig i højere grad imødekomme de hjemsendtes ønsker om beskæftigelse eller uddannelse.

Udvalget skal i den forbindelse fremhæve, at en ekstra indsats for de værnepligtige ikke bør ske på bekostning af andre ledige. Det forudsættes derfor at arbejdsformidlingens service over for de værnepligtige udbygges gennem en forøgelse af de nuværende personaleressourcer.

24. Det fremgår af de bestemmelser, som forsvaret har udsendt vedrørende erhvervsrientering, *erhvervsvejledning og arbejdsformidling* for værnepligtigt personel, (jfr. pkt. 19), at ansvaret for, at der gives de værnepligtige en orientering om disse forhold, på-

hviler enhver chef. Herudover inddrager bestemmelserne de værnepligtige talsmænd i det opsøgende arbejde blandt de værnepligtige. Endvidere kan der ifølge bestemmelserne gives de værnepligtige fri til at søge arbejde og til at de værnepligtige kan aflægge besøg ved arbejdsformidlingen, hvis ikke arbejdsformidlingen kommer på tjenestestedet.

Det er idag ikke ualmindeligt, at de enkelte tjenestesteder iværksætter ekstraordinære foranstaltninger for at hjælpe de værnepligtiges overgang til civilt arbejde ved hjemsendelsen. I den øjeblikkelige situation er disse bestræbelser imidlertid ikke tilstrækkelige, og i overensstemmelse med hensigten i de gældende bestemmelser har forsvaret derfor på en del tjenestesteder udvidet erhvervsorienteringen ved hjælp af talsmænd, socialrådgivere, kontakt- og velfærdsofficerer samt de lokale arbejdsformidlinger.

De gældende bestemmelser pålægger således allerede i dag respektive chefer m.fl. visse pligter til at sikre, at de værnepligtige modtager information om erhvervsorientering, -vejledning og arbejdsformidling med henblik på at lette deres overgang til civil beskæftigelse eller uddannelse. Udvalget skal imidlertid foreslå, at der sker en udbygning af forsvarets erhvervsvejledning m.v. Hertil kommer i givet fald vejledning med henblik på de værnepligtiges rettigheder og pligter i forbindelse med en eventuel tilbagegangsordning, f.eks. vedrørende tilbagemeldingsfristen overfor arbejdsgiverne, etc.

Da udvalget er af den opfattelse, at effekten og resultatet af erhvervsvejledningen i høj grad hænger sammen med den interesse og den vægt, den lokale chef lægger i vejledningens gennemførelse, skal udvalget endvidere foreslå, at forsvarets centrale ledelse gennem forøget information meddeler betydningen af erhvervsvejlednings rette gennemførelse til de lokale chefer.

Endvidere mener udvalget, at det bør overvejes, i hvilket omfang de erhvervsrelevante dele af værnepligtsuddannelsen og fritidsundervisningen kan gøres kompetencegivende, idet dette vil lette de værnepligtiges adgang til bl.a. kurser og videreuddannelse iøvrigt. Det har været nævnt i udvalget, at dette dels kunne ske på selve tjenestestedet, f.eks. ved *at* indføre et obligatorisk jobsøgningskursus, og ved *at* udarbejde et stillingskatalog, ved *at* de relevante myndigheder vurderer mulighederne for at godkende fritidsundervisningen på tjenestestederne som kompetencegivende, eller ved *at* søge godkendelse af 9 måneders værnepligt som et års civilt erhvervsarbejde.

Det bemærkes endelig, at det anførte også tager sigte på civilforsvaret m.v., hvor der gælder tilsvarende ordninger om erhvervsorientering, erhvervsvejledning og arbejdsformidling som indenfor forsvaret.

7. Udvalgets endelige stillingtagen.

7.1. Indledning.

1. Det fremgår af kommissoriet, at udvalget dels skal vurdere de hensyn der taler for og imod en tilbagegangsordning, dels skal vurdere en jobtilbudsordning som alternativ hertil. Det har således været udvalgets væsentligste opgave - i tilslutning til sine vurderinger for og imod de to typer af ordninger (jfr. kapitel 5 og 6) - afsluttende at afveje de to ordninger overfor hinanden.

Det har endvidere under udvalgsarbejdet vist sig hensigtsmæssigt at overveje, om de to ordninger med fordel kan supplere hinanden.

Hertil kommer muligheden for at pege på supplerende initiativer med henblik på at forbedre de værnepligtiges beskæftigelsessituation ved hjemsendelsen.

Udvalgets endelige stillingtagen vedrører for det første forhold i forbindelse med værnepligtstjenesten og med arbejdsformidlingens indsats (kapitel 7.2.) og for det andet overvejelser om en tilbagegangsordning og en jobtilbudsordning i bred forstand (kapitel 7.3.).

7.2. Overvejelser og forslag vedrørende værnepligtstjenesten og arbejdsformidlingssystemet.

2. Det har i udvalget været drøftet, i hvilket omfang de beskæftigelsesmæssige problemer, der opstår for unge mænd i forbindelse med aftjeningen af værnepligt, kan løses inden for rammerne af selve værnepligtssystemet. Der har herved været tænkt på, om reglerne vedrørende indkaldelse og udsættelse m.v. - jfr. beskrivelsen heraf i kapitel 4 - havde en sådan udformning og blev administreret således, at f.eks. så få unge som muligt nåede at få tilknytning til arbejdsmarkedet inden indkaldelsen.

Udvalget har ikke herved overvejet - eller iøvrigt følt sig kompetent til at foreslå - bestemte ændringer i det gældende værnepligtssystem. Dette er ikke en del af udvalgets kommissorium, og udvalget er ikke sammensat med henblik herpå. Det har alene været udvalget magtpåliggende at pege på det hensigtsmæssige i at løse de problemer værnepligtspolitisk, der kan løses på denne måde, ikke mindst fordi dette vil indebære, at de arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger ikke belastes unødigt.

3. Udvalget skal endvidere henvise til kapitel 6 om en jobtilbudsordning, der bl.a. indeholder nogle overvejelser (jfr. pkt. 23 og 24) om formidling og vejledning i forbindelse med aftjening af værnepligt.

Udvalget fremhæver det synspunkt, at en intensiv vejledningsindsats for de unge under indkaldelsen gennem en udvidelse af rammerne for aktiviteten og præcisering af en række tiltag vil være en forbedring for de værnepligtige, ligesom der i samarbejde mellem de berørte ministerier, bør iværksættes nye foranstaltninger, som vil kunne lette de værnepligtiges overgang til civil beskæftigelse.

4. Det må i forbindelse med vejledningen under indkaldelsen vurderes, hvorledes arbejdsformidlingens indsats overfor de værnepligtige kan styrkes. De aktiviteter vedrørende rådgivning og erhvervsvejledning, som det påhviler det stedlige AF-kontor at varetage, gælder også i relation til værnepligtige. Udvalget er af den opfattelse, at disse aktiviteter muligvis kan udbygges i samarbejde mellem det militære tjenestested og AF-kon-

torerne, og finder det iøvrigt generelt positivt, om indsatsen overfor de værnepligtige med hensyn til uddannelses- og erhvervsvejledningen bliver styrket væsentligt.

7.3. Synspunkter vedrørende en tilbagegangsordning/jobtilbudsordning.

5. *Forretningsudvalget for værnepligtige menige talsmænd* (FU/MG) er af den opfattelse, at en egentlig tilbagegangsordning vil være mest tilfredsstillende for de værnepligtige. Denne beslutning blev enstemmigt vedtaget af alle landstalsmænd på gruppemøder i februar 1983 samt på FU/MG's landsmøde i oktober 1982. Hvad angår den skitserede jobtilbudsordning finder de værnepligtige ikke, at den tilgodeser ønsket om at vende tilbage til det gamle job, og at den derfor ikke kan betragtes som et alternativ til tilbagegangsordningen. De værnepligtige er imidlertid af den overbevisning, at en jobtilbudsordning vil være et fornuftigt supplement til tilbagegangsordningen som et tilbud til dem, der ikke kan blive omfattet af tilbagegangsordningen.

De værnepligtige har i deres overvejelser særligt lagt vægt på forskellen i arbejdssituationen, der opstår imellem dem, der aftjener værnepligt og dem, der ikke gør. Når samfundet indkalder unge mænd til det fælles forsvar, må det være et rimeligt krav, at det samme samfund hurtigst muligt efter hjemsendelsen hjælper de pågældende tilbage på den plads i samfundet, de havde inden indkaldelsen.

Faren for at arbejdsgivere vil undlade at ansætte unge, der endnu ikke har aftjent værnepligt, finder de værnepligtige ikke begrundet. Hvis en arbejdsgiver er tilfreds med sin elev eller lærling, tror de værnepligtige ikke, han vil blive afskediget på grund af en jobsikringslov, jfr. det forhold at mange arbejdsgivere allerede har indgået frivillige jobsikringsordninger med deres medarbejdere (f.eks. banker og rederier).

6. *LO's* holdning til spørgsmålet om at sikre de unge beskæftigelse efter aftjening af værnepligt tager sit udgangspunkt i det forhold, at Danmark har tvungen værnepligt, hvilket medfører, at en række unge tvinges bort fra deres vante omgivelser i værnepligtsperioden. Set i dette værnepligtspolitiske perspektiv må det anses for rimeligt, at det sikres, at de unge, der indkaldes, ligestilles med andre unge på arbejdsmarkedet.

LO mener videre, at den meget forskellige baggrund, som gør sig gældende for de unge under indkaldelsen, nødvendiggør en række forskellige initiativer med henblik på at tilgodese ovennævnte princip, og at løsningerne må være holdbare også i andre arbejdsmarkedspolitiske situationer end den nuværende med meget stor arbejdsløshed.

På den baggrund kan LO støtte forslaget om at bruge jobtilbudsordningen for de værnepligtige, omfattende såvel en intensiveret vejledningsindsats som en fremrykning af arbejdstilbudsordningen for hjemsendte værnepligtige uden beskæftigelse. LO udtrykker samtidig en vis bekymring for det ekstra pres, der herved lægges på ordningen, men forventer, at der vil blive tale om en gruppe, der er rimeligt lette at placere, samt at der primært vil blive tale om en fremrykning, og ikke en ny belastning af arbejdstilbudsordningen.

LO kan ligeledes tilslutte sig princippet om en tilbagegangsret for de unge, der allerede var i beskæftigelse inden indkaldelsen. LO erkender, at ordningen kun vil gavne relativt få unge under de nuværende omstændigheder, samt at der vil rejse sig en række problemer i forhold til det øvrige arbejdsmarked, ikke mindst i forhold til vikarer og tidsbegrænsede ansættelser.

LO erkender samtidig, at manglen på generelle tryghedsbestemmelser i ansættelsen svækker værdien af en tilbagegangsret i forhold til mange andre lande, der har indført ordningen, men set i det ovennævnte værnepligtspolitiske perspektiv må det anses for urimeligt, at unge kan miste deres job på grund af en tvangsindkaldelse til aftjening af værnepligt.

De forskellige svagheder og begrænsninger, der umiddelbart gør sig gældende ved en tilbagegangsret begrunder at LO ikke finder, at en sådan ordning kan stå alene, men må

ses i sammenhæng med øvrige initiativer med henblik på at sikre de værnepligtige beskæftigelsesmuligheder. Tilbagegangsretten må imidlertid ses som et vigtigt "sikkerhedsnet" i denne forbindelse.

7. *FTF* er af den opfattelse, at det må være en grundlæggende ret, at de arbejdstagere, der i en vis periode indkaldes til aftjening af værnepligt, sikres den nødvendige frihed fra arbejdet hertil. En ret til "værnepligtsorlov" bør således være et almindeligt ansættelsesretligt element (gode), eksempelvis svarende til retten til orlov ved barsel. Der skal naturligvis fastsættes nærmere retningslinier for, hvorledes en sådan ret skal effektueres. Inden for visse områder eksisterer der allerede i dag via overenskomsterne mulighed for orlov ved aftjening af værnepligt. Det kan imidlertid konstateres, at ikke alle lønmodtagere har opnået denne ret, hvorfor FTF anbefaler, at denne sikres via den nødvendige lovgivning. En sådan lovgivning kan eventuelt udformes således, at den bliver subsidiær i forhold til allerede gældende og senere indgåede overenskomster på området.

FTF er af den opfattelse, at der i de enkelte tilfælde skal være etableret en vis varigere tilknytning til arbejdspladsen inden en sådan ret kan effektueres.

Det er rigtigt, at orlovsperioden vil være relativ lang set i forhold til den *nuværende* barselorlovsperiodes længde, men ikke set eksempelvis i relation til den mulighed for orlov, der efter eksisterende regler effektueres inden for en række områder på arbejdsmarkedet.

FTF er ikke bekendt med, at de eksisterende muligheder for ret til værnepligtsorlov har medført negative konsekvenser af andet end helt bagatelagtig karakter på de pågældende områder, og er endvidere af den opfattelse, at en sådan ordning kan medføre et - omend meget begrænset - bidrag til at øge den samlede beskæftigelse.

Principielt bør det være en ret til at vende tilbage til *samme arbejde*. Imidlertid kan det overvejes, om denne ret kan erstattes af en ret til tilbagevenden til samme arbejdsplads.

En sådan værnepligtsorlovsbeskyttelse af den enkelte kan forekomme ret illusorisk som følge af det ansættelsesretlige system i Danmark, hvori der ikke er nogen særlig beskyttelse mod afskedigelse af den enkelte arbejdstager. FTF må medgive, at det er en uomtvistelig kendsgerning, at der i det danske ansættelsesretlige system ikke findes en sådan sikring. Dette forhold skal imidlertid ikke være en hindring for, at der søges tilvejebragt et forbedret normgivende grundlag til regulering af ansættelsesforholdene. FTF er af den opfattelse, at en værnepligtsorlov vil være et positivt element i dette arbejde.

FTF mener endelig, at en særlig arbejdstilbudsordning i bred forstand hverken kan eller skal være et seriøst alternativ til den ret, en ansat bør have til orlov i et arbejdsforhold i den tid, vedkommende aftjener sin værnepligt. De eksisterende ordninger er i den nuværende beskæftigelsesmæssige situation udsat for så hårdt et pres, at det ikke kan anbefales udelukkende at satse på disse. FTF lægger imidlertid vægt på, at disse ordninger fortsat kommer til at omfatte hjemsendte værnepligtige.

8. Det er *Dansk Arbejdsgiverforenings* opfattelse, at en eventuel lov, hvorefter en værnepligtig har ret til at vende tilbage til det job, han forlod umiddelbart før indkaldelsen, vil være i strid med det ansættelsesretlige system i Danmark, derunder de aftalemæssige forhold, der i dag er gældende på det danske arbejdsmarked.

Endvidere er det Dansk Arbejdsgiverforenings opfattelse, at en eventuel lov vil kunne medføre diskrimination mellem unge mænd og andre på arbejdsmarkedet. Lovgivning på området vil efter Dansk Arbejdsgiverforenings opfattelse let kunne få en negativ virkning på mange unges arbejdsforhold. Den omstændighed, at en lov gav adgang til tilbagegang til tidligere job, kunne formentlig betyde, at arbejdsgivere generelt ville være tilbageholdende med at ansætte unge, der ikke var værnepligtsfri. Et sådant initiativ ville således virke stærkt begrænsende på den frivillige indsats, der dag ydes for at fremme unges beskæftigelsesmuligheder. Dansk Arbejdsgiverforening frygter endvidere, at lov-

givningsmæssig tvang vil reducere den fleksibilitet og tilpasningsevne, der hidtil har kendetegnet det danske arbejdsmarked. Som et særligt problem kan nævnes, at mange lærlinge/efg-elever i dag efter udstået læretid ofte tilbydes fortsat beskæftigelse på virksomheden i den korte periode fra uddannelsens afslutning til indkaldelsestidspunktet, uanset at virksomheden ikke har noget behov for at øge arbejdsstyrken. En lov, der gav den indkaldte retskrav på genindtrædelsesret efter aftjening af værnepligt, vil formentlig betyde, at adskillige ikke som i dag vil få tilbudt beskæftigelse i perioden mellem uddannelsens afslutning og indkaldelsestidspunktet.

DA peger endvidere på, at langt den overvejende del af danske virksomheder er små, dvs. beskæftiger fra 1-10 medarbejdere. For sådanne virksomheder vil det være særligt byrdefuldt, om en stilling som følge af indkaldelse til aftjening af værnepligt skal stå åben i en længere periode.

DA bemærker, at en jobsikringsordning formentlig kan betyde, at samtlige potentielle værnepligtige hæmmes i deres beskæftigelsesmuligheder; loven får altså ikke kun afledet virkning for den del af de unge, som rent faktisk indkaldes til værnepligt.

Af mere tekniske indvendinger nævner DA, at en lovgivning om tilbagegangsret støder på det problem, at værnepligtstiden ingenlunde har en forudberegnelig længde. Dels forekommer der kassationer efter indkaldelsen, dels forlænges perioden som følge af, at nogle af de tvangsindkaldte uddannes til befalingsmænd. DA peger også på, at erstatningsarbejdskraften i mange tilfælde, f.eks. efter 9 måneder, vil have været ansat i længere tid på virksomheden end den værnepligtige, vedkommende erstatter. På tidspunktet, hvor erstatningsarbejdskraften har været lige så længe ansat som den værnepligtige, vil den tanke uvægerlig melde sig, både hos afløseren og arbejdsgiveren, hvem det er mest rimeligt at afskedige.

Det er vedrørende en fremrykket jobtilbudsordning Dansk Arbejdsgiverforenings principielle opfattelse, at man skal undgå at marginalisere arbejdskraften yderligere, ligesom DA er betænkelig ved at belaste arbejdsformidlingssystemet med flere særforanstaltninger. Flere særforanstaltninger i arbejdsformidlingssystemet vil betyde, at færre ressourcer kan anvendes på at sikre et bedre samarbejde mellem AF og områdets private og offentlige arbejdsgivere, en debat, som Landsarbejdsnævnet netop i øjeblikket er stærkt optaget af. På denne baggrund finder DA det uheldigt, om værnepligtige i relation til de gældende regler om arbejdstilbud skulle stilles på anden måde end andre arbejdsløse.

9. *Forsvarsministeriet* har den principielle opfattelse, at de værnepligtige, som forud for værnepligtstjenesten havde arbejde, ved lov bør sikres retten til at vende tilbage til dette arbejde efter værnepligtstjenesten.

Forsvarsministeriet bygger denne principielle opfattelse på, at samfundet gennem lovgivning pålægger en mindre del af de unge (ca. 25 pct.) en byrde i form af værnepligtstjeneste, hvorfor det også bør være samfundets opgave at sikre denne del af ungdommen en rimelig behandling. Dette vil være tilfældet, såfremt værnepligtsperioden holdes neutral i forhold til arbejdsmarkedet. Forsvarsministeriet henviser i den forbindelse til lov om barselorlov, som kan siges at indeholde beskyttelse i tilsvarende situationer.

En lov om tilbagegangsret bør ikke kunne sikre den enkelte værnepligtige arbejde frem for andre arbejdssøgende på arbejdsmarkedet, men bør alene sikre den pågældende mod afskedigelse på grund af værnepligtstjeneste.

Under udvalgsarbejdet har man overvejet en 3 månederes beskæftigelsesperiode med mindst 15 timers arbejde om ugen som kriterium for at kunne blive omfattet af en eventuel lov om tilbagegangsret. En del af de betænkeligheder mod en sådan lov, som er kommet til udtryk i udvalget, kunne måske gøres mindre ved at forlænge ovennævnte periode.

Til trods for de argumenter, som er fremkommet mod en tilbagegangsordning under udvalgsarbejdet, er forsvarsministeriet fort-

sat af den opfattelse, at der bør gennemføres en tilbagegangsordning, idet en jobtilbudsordning ikke kan betragtes som et realistisk alternativ hertil for de værnepligtige, som ønsker at vende tilbage til deres tidligere arbejde. Forsvarsministeriet mener imidlertid, at en jobtilbudsordning vil være et godt supplement, der vil kunne lette overgangen til civil beskæftigelse for de værnepligtige, som ikke vil kunne omfattes af en tilbagegangsordning.

Forsvarsministeriet har i sine overvejelser især lagt vægt på, at en tilbagegangsordning, som beskrevet i kapitel 5, reducerer den forskelsbehandling, som i dag finder sted mellem unge, som indkaldes og unge, som undgår indkaldelse. Forskelsbehandlingen træder særligt frem blandt de unge, som er erhvervsmæssigt beskæftiget, når det konstateres, at den, der indkaldes, ofte mister sit arbejde, hvorimod den, der undgår indkaldelse, beholder sit arbejde. Sandsynligheden taler for, at størsteparten af de unge, som aftjener værnepligt, ville have beholdt deres erhvervsarbejde, såfremt de ikke var blevet indkaldt til aftjening af værnepligtstjeneste.

Forsvarsministeriet har ligeledes lagt vægt på, at en tilbagegangsordning vil løse problemer for den del af de værnepligtige, som ved indkaldelsen har arbejde.

Forsvarsministeriet lægger mindre vægt på det argument, at arbejdsgiveren vil undlade at ansætte unge, der endnu ikke har aftjent værnepligt, fordi mange arbejdsgivere næppe vil betænke sig på at fastholde/genansætte en medarbejder, som han har været tilfreds med. Problemet er nok især, om lærlinge i samme grad som hidtil kan fortsætte deres arbejde i perioden fra uddannelsens afslutning og indtil indkaldelsen. Hovedparten af de unge, der opnår ufaglært beskæftigelse som 18-årige, vil først væsentligt senere kunne få afklaret deres værnepligts forhold, og det kan næppe antages, at dette forhold vil have betydning for denne gruppes beskæftigelsesmæssige forhold. Herfor taler det faktum, at nogle arbejdsgivere i dag frivilligt har etableret tilbagegangsordninger med lønmodtagerne (f.eks. banker, rederier, andre større erhvervsvirksomheder og offentlige ansatte).

Når det samtidig bliver klargjort for arbejdsgiveren, at en lov om tilbagegangsret kun vil sikre de pågældende lønmodtagere mod at blive afskediget med begrundelse i værnepligtstjenesten, men *ikke* mod at blive afskediget *under* værnepligtstjenesten, hvis afskedigelsen ville have været en realitet, såfremt de pågældende i stedet for at forrette værnepligtstjeneste havde været beskæftiget i virksomhederne, vil en sådan ordning næppe i større udstrækning medføre tilbageholdenhed med at ansætte unge, der ikke har afklaret deres værnepligtsforhold. De arbejdsgivere, som alligevel måtte have betænkeligheder ved at ansatte unge mænd, inden deres værnepligtsforhold er afklaret, vil fortsat kunne anvende midlertidig ansættelse, som efter det i udvalget oplyste i forvejen har en vis udbredelse på arbejdsmarkedet.

Ligeledes lægger forsvarsministeriet mindre vægt på problemet vedrørende erstatningsarbejdskraft. Erfaringerne fra lov om barselorlov har vist, at de praktiske problemer har kunnet løses. Selv om der i forbindelse med værnepligtstjeneste er tale om en lidt længere periode, hvor erstatningsarbejdskraft eventuelt skal anvendes, er der, i relation til mobiliteten på arbejdsmarkedet, tale om et meget begrænset antal. Dette, sammenholdt med at mange virksomheder vil disponere som hidtil, afhængig af virksomhedens størrelse, gør spørgsmålet om erstatningsarbejdskraft for værnepligtige til alene at være et praktisk problem for den enkelte virksomhed.

Forsvarsministeriet har også i sine overvejelser lagt vægt på de oplysninger, der dels er fremkommet i udvalget, og dels er fremkommet gennem pressen om arbejdstilbudslovens anvendelsesmuligheder, såvel i den private sektor som i den offentlige sektor.

Forsvarsministeriet har måttet konstatere, at der allerede nu er vanskeligheder med at opfylde lovens målsætning om at tilbyde unge under 25 år et job inden for en 12 måneders periode. Ligesom det desværre har kun-

net konstateres, at de tilbudte jobs i mange tilfælde må betegnes som beskæftigelsesarbejde af kortere varighed.

Med de få oplysninger, der for nærværende foreligger om de øvrige arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, der påtænkes eller er indført, så som jobskabelseslov og ungdomsgarantiordning, mener forsvarsministeriet sig ikke i stand til at kunne udtale sig.

10. *Indenrigsministeriet* kan som værnepligtsadministrerende myndighed tilslutte sig forsvarsministeriets principielle synspunkter vedrørende en jobsikringsordning og en jobtilbudsordning.

11. *Arbejdsministeriet* er principielt positiv overfor at hjælpe de værnepligtige, der i dag mister deres arbejde, fordi arbejdsgiveren ikke kan - eller ikke vil - tage dem tilbage efter aftjent værnepligt, ikke mindst fordi værnepligten er en samfundstjeneste, og det er derfor rimeligt, at samfundet søger at begrænse byrderne og ulemperne herved mest muligt.

Ifølge kommissoriet skal udvalget overveje to muligheder for at løse de værnepligtiges beskæftigelsesproblemer.

Den ene mulighed er en *tilbage gangsordning.* Den indebærer, at personer, der var erhvervsmæssigt beskæftiget ved indkaldelsen til aftjening af værnepligt, ikke kan afskediges, *fordi* de aftjener eller har aftjent værnepligt.

Den væsentligste ulempe ved en tilbagegangsordning er imidlertid, at den ikke indebærer nogen sikkerhed for beskæftigelse i tiden efter hjemsendelsen. Arbejdsgiverens ret til - under iagttagelse af gældende lovgivning, aftaler m.v. - at ansætte og afskedige personale anfægtes ikke, således at tidligere værnepligtige, som arbejdsgiveren ikke ønsker at beskæftige, kan afskediges kort efter genoptagelsen af det tidligere arbejde.

Hertil kommer, at en tilbagegangsordning kan gøre arbejdssituationen vanskeligere for unge mænd, der endnu ikke har aftjent deres værnepligt. Der er således risiko for, at nogle arbejdsgivere vil undlade at ansætte unge, der ikke har aftjent værnepligt, på grund af de forpligtelser, de påtager sig under værnepligtens aftjening.

Den anden mulighed er en *jobtilbudsordning* i bred forstand. Den indebærer et fremrykket arbejdstilbud, en udbygning af forsvarets erhvervsorientering m.v. *under* indkaldelsen og en udbygning af arbejdsformidlingens vejledning og formidlingsindsats *efter* hjemsendelsen.

En jobtilbudsordning vil omfatte alle værnepligtige og ikke - som en tilbagegangsordning - kun dem, der er beskæftiget ved indkaldelsen.

Et fremrykket arbejdstilbud vil imidlertid næppe af alle værnepligtige blive betragtet som et attraktivt tilbud, og en fremrykning vil give anledning til kritik især fra amter og kommuner, der bærer den største belastning ved arbejdstilbudsordningen. Uden et fremrykket arbejdstilbud vil de øvrige elementer i en jobtilbudsordning imidlertid ikke indeholde tilstrækkelige garantier for, at beskæftigelse vil blive tilbudt.

Efter at have afvejet fordele og ulemper ved de to ordninger, dels indbyrdes, dels i forhold til hinanden, er arbejdsministeriet af den opfattelse, at ingen af de overvejede ordninger giver en helt tilfredsstillende løsning af de værnepligtiges beskæftigelsesproblemer efter hjemsendelsen.

12. *Arbejdsdirektoratet* har ikke fundet at kunne udtale sig hverken for eller imod en lovmæssig tilbagegangsordning for de værnepligtige. For såvidt angår en særlig jobtilbudsordning for værnepligtige, finder arbejdsdirektoratet det nødvendigt - for ikke at belaste den nuværende ordning yderligere - at en sådan ordning ikke iværksættes, uden at der tilføres AF-systemet ressourcer til administration heraf.

13. Selv om udvalget lægger vægt på initiativer inden for rammerne af værnepligtssystemet, som giver gode muligheder for at hjælpe de fleste unge, uden nævneværdige belastninger af det bestående arbejdsmarkedspolitiske system, har der dog i udvalget været enighed om, at de beskæftigelsesmæssige problemer for værnepligtige ikke alene vil kunne løses i denne fase.

I tilslutning hertil har det derfor været

nødvendigt at overveje anvendelse af egentlige arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger.

Sammenfattende ønsker *de værnepligtige, LO, FTF samt forsvars- og indenrigsministeriet,* at der ved lov gennemføres en tilbagegangsordning for at sikre, at de værnepligtige, som havde arbejde forud for værnepligtstjenesten, kan sikres retten til at vende tilbage til dette arbejde efter værnepligtstjenesten, dvs. mod at blive afskediget med begrundelse i indkaldelsen til værnepligtstjenesten. Ordningen må ses i sammenhæng med øvrige initiativer med henblik på at sikre de værnepligtige beskæftigelsesmuligheder og ønskes derfor gerne kombineret med en jobtilbudsordning i bred forstand. Hvad angår de generelle ansættelsesretlige problemer, samt vurderingen af værdien af en tilbagegangsordning i forhold til øvrige initiativer, er der dog forskelle og nuancer i begrundelserne for de enkelte parter.

Arbejdsministeriet er skeptisk såvel overfor den samlede værdi af en tilbagegangsordning, som overfor en ordning med et fremrykket arbejdstilbud. Arbejdsministeriet er af den opfattelse, at ingen af de overvejede ordninger giver en helt tilfredsstillende løsning på de værnepligtiges beskæftigelsesproblemer.

Arbejdsdirektoratet finder det nødvendigt, at der ikke iværksættes en særlig jobtilbudsordning for værnepligtige, uden at der tilføres AF-systemet ressourcer.

Dansk Arbejdsgiverforening afviser såvel en tilbagegangsordning - ud fra såvel ansættelsesretlige som virksomhedsøkonomiske hensyn samt hensynet til ikke at skabe forskelsbehandling mellem unge mænd og andre arbejdssøgende - som en udvidet jobtilbudsordning, bl.a. for ikke at belaste arbejdsformidlingssystemet med flere særforanstaltninger.

Bilag 1.

Militærpsykologisk Tjeneste (nu: Forsvarets Center for Lederskab):
"De værnepligtiges beskæftigelsesmuligheder efter hjemsendelsen". September 1980.

DE VÆRNEPLIGTIGES BESKÆFTIGELSES-
MULIGHEDER EFTER HJEMSENDELSEN,

SEPTEMBER 1980

F O R O R D

På foranledning af Forsvarsministeriet har Forsvarets Center for Lederskab i sommeren 1980 foretaget nærværende undersøgelse af de værnepligtiges beskæftigelsesmuligheder efter hjemsendelsen fra den pligtige tjeneste.

Undersøgelsen er foretaget i et samarbejde mellem cand. stat. E. Kousgaard og major, cand. psych. B. Petersen.

I N D H O L D

	side
INDLEDNING	1
DEN ERHVERVSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING	1
MEDLEMSSKAB AF ARBEJDS-LØSHEDSKASSE	2
UDVÆLGELSE AF UNDERSØGEL-SESMATERIALE	3
KARAKTERISTIK AF UNDERSØ-GELSESMATERIALET	4
TILBAGEVENDINGSPROBLEMATIK	5
ÅRSAGER TIL UMULIGGJORT TILBAGEVENDEN	6
YDERLIGERE BELYSNING AF TILBAGEVENDINGSPROBLEMATIKKEN	7
FREMTIDSPLANER	9
REPRÆSENTATIVITET	11
RESUMÉ	12
SPØRGESKEMA	Bilag

Indledning.

Ved skrivelse af 31 MAR 1980 blev Militærpsykologisk Tjeneste (MPT) (fra 1 JUN 1980 benævnt: Forsvarets Center for Lederskab (FCL))af Forsvarsministeriet anmodet om fornøden bistand til gennemførelse af en undersøgelse af forholdene omkring de værnepligtiges beskæftigelsesmuligheder efter hjemsendelsen fra den pligtige tjeneste. En sådan undersøgelse skulle indgå i drøftelserne forud for en eventuel fremsættelse af et lovforslag vedrørende sikring af beskæftigelse for værnepligtige efter hjemsendelsen derved, at de værnepligtige, der ved indkaldelsen havde arbejde, skulle kunne vende tilbage til dette efter værnepligstjenestens ophør. Undersøgelsen skulle efter Forsvarsministeriets opfattelse omfatte 2.000 - 3.000 mand.

I fortsættelse af nævnte skrivelse afholdtes der den 8 APR 1980 et møde mellem Forsvarsministeriet og FCL til drøftelse af procedurer og undersøgelsesform m.v. og den 17 APR 1980 orienterede FCL sig i emnet ved samtale med en enhed af Kronens Artilleriregiment.

På dette grundlag bl.a. bestemte FCL, at undersøgelsen skulle gennemføres ved besvarelse af et spørgeskema. Den skulle omfatte dels værnepligtigt, menigt personel af hold AUG 1979 (hæren), hvis hjemsendelse var fastsat til 14 MAJ 1980, dels de værnepligtige sergenter, der afsluttede den pligtige tjeneste (18 måneder) i MAJ 1980.

Udkast til spørgeskema blev herefter drøftet på et møde i Forsvarsministeriet den 25 APR 1980 med deltagelse af repræsentanter fra Arbejdsministeriet, Forretningsudvalget for værnepligtige, Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste, Forsvarsministeriet, Forsvarskommandoen og FCL.

Med de ændringer, som nævnte møde gav anledning til, blev spørgeskemaet afprøvet den 29 APR 1980 ved en enhed af Den kongelige Livgarde, og efter indhentede kommentarer fra kontorchef Villy Olsen, Arbejdsdirektoratet, fik det den udformning, der fremgår af bilag.

I begyndelsen af MAJ måned 1980 tilgik skemaerne berørte enheder til besvarelse umiddelbart før de værnepligtiges hjemsendelse. Dette arbejde resulterede i 1.868 korrekt udfyldte og dermed anvendelige besvarelser. Dette antal var i underkanten af det ønskelige, hvorfor det blev bestemt, at også værnepligtigt personel af hold OKT 1979 (Hærens Materielkommando) skulle inddrages i undersøgelsen. Hjemsendelsen af dette personel var fastsat til den 27 JUN 1980. Resultatet blev, at FCL pr. ultimo juli 1980 havde ialt 2.069 brugbare besvarelser og dermed det materiale, det følgende arbejde er baseret på.

Den erhvervsmæssige sammensætning.

Da disse 2.069 mand var blevet indkaldt i henholdsvis august og oktober måned 1979, måtte man forudse, at mange af dem ville være folk, der var i færd med at afslutte en uddannelse af teoretisk eller praktisk karakter.

I spørgeskemaets spørgsmål 2 har man derfor tilstræbt en afklaring af, hvordan den erhvervsmæssige sammensætning af undersøgelsesmaterialet var.

Resultatet fremgår af nedenstående tabel, der angiver den hovedbeskæftigelse, de værnepligtige havde lige inden indkaldelsen.

Tabel 1.

Gruppe 1.	Almen skoleuddannelse (Folkeskole, gymnasium m.v.)	785	mand
" 2.	Erhvervsuddannelse uden aflønning (Universitet, seminarium m.v.)	97	"
" 3.	Erhvervsuddannelse med aflønning (Lærling, EFG m.v.)	379	
" 4.	Var selvstændig	12	"
" 5.	Havde erhvervsarbejde	725	"
" 6.	Var arbejdsløs	71	"
		2.069	mand

Hovedbeskæftigelse lige inden indkaldelsen.

Som det fremgår var hovedbeskæftigelsen for 785 mands vedkommende den almene skoleuddannelse (til og med studentereksamen og HF), mens 97 mand var i gang med en højere erhvervsuddannelse uden aflønning (universitet, seminarium m.v.) og 379 var under lønnet uddannelse (lærling, EFG m.v.).

Andre spørgsmål viser i øvrigt, at langt den overvejende del af ovenstående netop havde afsluttet disse uddannelser, da de blev indkaldt, og derfor nu skal i gang med videreuddannelser eller med at søge arbejde.

Tabellen viser videre, at 12 mand var selvstændige og at 725 havde erhvervsarbejde ved indkaldelsen mens 71 mand stod uden arbejde.

Arbejdsløshedskasse.

På spørgsmålet om, hvorvidt disse folk er medlemmer af en arbejdsløshedskasse (spørgsmål 14) fordeler svarene sig som angivet i følgende tabel 2, idet der refereres til de samme grupper, som angivet i tabel 1.

Tabel 2.

Gruppe	Spørgsmål 14			ialt
	Ja	Nej	ubesvaret	
1	343	425	17	785
2	65	27	5	97
3	305	74	0	379
4	4	7	1	12
5	536	172	17	725
6	64	4	3	71
lait	1.317	709	43	2.069

Medlemskab af en
arbejdsløshedskasse.

Udvælgelse af undersøgelsesmateriale.

Ikke alle disse 2.069 mand er imidlertid af interesse for den videre undersøgelse, idet denne nemlig - som tidligere anført - bl.a. skal indgå i drøftelserne forud for en eventuel fremsættelse af et lovforslag vedrørende sikring af beskæftigelse for værnepligtige efter hjemsendelsen derved, at de værnepligtige, der ved indkaldelsen havde arbejde, skulle kunne vende tilbage til dette efter værnepligtstjenestens ophør.

Undersøgelsen beskæftiger sig derfor i det følgende med en gruppe værnepligtige, der ved indkaldelsen enten havde et job, der havde haft en vis 1) varighed og med en 2) ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer hos 3) samme arbejdsgiver eller var arbejdsløse fra 1) tilsvarende jobs med en så 2) kort arbejdsløshedsperiode, at den skyldtes indkaldelsen.

Udvalgt efter ovennævnte kriterier vil nævnte gruppe værnepligtige blive netop den, som den eventuelle lov kan få betydning for.

Ialt 735 værnepligtige tilhører denne gruppe, men for de 30 vedkommende mangler de nødvendige yderligere oplysninger, hvorfor de må udgå af materialet. Tilbage er der 705 mand, der opfylder de i det foregående nævnte betingelser.

Spørgsmålene 8, 9 og 10 sigter alle på at karakterisere denne gruppe, og nedenstående tabel 3 viser resultatet, idet følgende forinden skal oply-

ses:

Spørgsmål 8 lyder: "Hvad var Deres stilling?". De afgivne svar er her grupperet i følgende 4 hovedgrupper:

Gruppe 1. Faglært
" 2. Ufaglært
" 3. Handel og kontor
" 4. Højere uddannelser (uden aflønning i uddannelsestiden)

Spørgsmål 9 omhandler virksomhedstypen, hvor svarmulighederne fremgår direkte af spørgeskemaet, mens besvarelserne af spørgsmål 10: "Hvad var virksomhedens art?" er grupperet som følger:

Gruppe 1. Landbrug - Fiskeri m.v.
" 2. Fremstillingsvirksomhed m.v.
" 3. Bygge- og anlægsvirksonhed
" 4. Handel og omsætning
" 5. Transportvirksomhed
6. Administration, liberale erhverv m.v.
7. Forskellig service.

Karakteristik af undersøgelsesmaterialet.

Tabel 3.

Spørgsmål 8		Spørgsmål 9		Spørgsmål 10	
Gruppe 1	295	Stat/Amt o.s.v.	55	Gruppe 1	63
2	233	Under 5	137	2	254
" 3	164	5 - 15	197	3	123
4	3	16 - 50	122	" 4	163
Uoplyst	10	Over 50	175	5	22
		Uoplyst	19	6	43
				" 7	23
				Uoplyst	14
	705		705		705

Fordeling af de på spørgsmål 8, 9 og 10 afgivne svar.

Tilbagevendingsproblematik.

Ved videre at sammenholde besvarelserne af spørgsmål 11: "Har De et job at gå ud til efter hjemsendelsen?" med spørgsmål 12: "Hvad er årsagen til, at De ikke genindtræder i Deres tidligere job?" og spørgsmål 13: "Ville De gerne være genindtrådt i Deres tidligere job, hvis det havde været muligt?" viser tabel 4 hvordan situationen er for ovennævnte 705 mand.

Tabel 4

Vil gerne tilbage	Har job?			lait
	Ja, det gamle	Ja, et nyt	Nej, intet	
Ja	253	38	94	385
Nej	0	175	119	294
Ubesvaret	0	18.	8	26
lait	253	231	221	705

Situationen for de 705 værnepligtige
en eventuel lov ville have omfattet.

Som det ses, er der 385 mand, der gerne ville tilbage til deres gamle job. 253 af disse skal også tilbage, mens 38 andre har sikret sig beskæftigelse andetsteds og 94 mand er uden arbejde.

294 mand har ikke ønsket at vende tilbage. 175 af disse går ud i nyt job, mens 119 endnu intet arbejde har.

Endelig er der 26 mand, der ikke har taget stilling til, om de ønsker at vende tilbage eller ikke. Af dem er de 18 sikret beskæftigelse ved hjemsendelsen, de resterende 8 mand ikke.

Den procentvise fordeling giver følgende resultat:

Tabel 5

Vil gerne tilbage	Har job?			lait
	Ja, det gamle	Ja, et nyt	Nej, intet	
Ja	66 %	10 %	24 %	100 %
Nej	0 %	60 %	40 %	100 %
lait	37 %	32 %	31 %	100 %

Situationen i procent for de værnepligtige
en eventuel lov ville have omfattet.

37 % af de værnepligtige vender altså tilbage til deres gamle job ved hjemsendelsen, mens 32 % går ud til nye jobs, og de resterende 31 % intet arbejde har.

Sagt meget forenklet: For hver 6 erhvervsaktive værnepligtige, der hjemsendes, vender de 2 tilbage til deres gamle job, mens 2 har sikret sig arbejde andetsteds. 2 mand har intet job ved hjemsendelsen, den ene på trods af et ønske om at vende tilbage til sit gamle job, den anden efter et ønske om at skifte job.

Det kan for øvrigt i denne forbindelse oplyses, at optimismen blandt de værnepligtige med hensyn til at få arbejde efter hjemsendelsen var stor. Ved de samtaler, som under forberedelserne til undersøgelsen blev ført med enheder af Kronens Artilleriregiment og Den kongelige Livgarde, kom det klart til udtryk, at man forventede, at der højst ville gå en 14 dages tid efter hjemsendelsen, inden man var i job igen.

Årsager til umuliggjort tilbagevenden.

Spørgsmålet om, hvorfor en værnepligtig ikke kan komme tilbage til sit gamle job ved hjemsendelsen, har man søgt besvaret i spørgsmål 12: "Hvad er årsagen til, at De ikke genindtræder i Deres tidligere job?"

Jf. tabel 4 er der 132 mand (38 + 94), der gerne ville men ikke skal tilbage, mens 26 ikke har taget stilling til dette spørgsmål. For disse ialt 158 mand fordeler svarene på ovennævnte spørgsmål 12 sig således (tabel 6):

Tabel 6

Årsag	Ialt	heraf m/job
Virksomheden har indskrænket eller er lukket	58 (37 %)	20
Indkaldelsen	68 (43 %)	15
Andet	32 (20 %)	21
Ialt	158	56 (35 %)

Årsagen til, at 158 mand ikke kan vende tilbage til deres hidtidige job.

Når ovenstående 158 mand ikke kan vende tilbage til deres hidtidige job ved hjemsendelsen, skyldes det altså i 37 % af tilfældene, at deres gamle virksomhed enten har indskrænket eller er lukket. I 43 % af tilfældene angi-

ves indkaldelsen som årsag, mens grunden i 20 % af tilfældene ikke er oplyst, Det ses videre, at 35 % af ovenstående allerede har sikret sig beskæftigelse andetsteds, mens 65 % (102 mand) står uden arbejde og af forskellige grunde altså ikke kan vende tilbage til deres hidtidige job på trods af et mere eller mindre udtalt ønske herom.

Yderligere belysning af tilbagevendingsproblematikken.

For yderligere at belyse tilbagevendingsproblematikken har man i det følgende suppleret undersøgelsen med de oplysninger om stilling, virksomhedstype og -art, som spørgsmålene 8, 9 og 10 bidrager med. Angivet i procent fremgår resultatet af nedenstående tabel 7, der skal læses således: Kolonne I angiver de folk, der har udtalt ønske om at vende tilbage til deres tidligere arbejdsplads, mens kolonne II viser hvor mange af disse, der får dette ønske opfyldt.

Tabel 7

	Kolonne I Vil gerne tilbage	Kolonne II Heraf skal tilbage
Spørgsmål 8.		
Faglært:	61	60
Ufaglært	50	66
Handel og kontor	58	68
Højere uddannelser	udgår, da der kun var 3 mand	
Spørgsmål 9.		
Stat/Amt o.s.v.	56	74
Under 5	54	62
5 - 15	61	59
16 - 50	52	57
Over 50	58	70
Spørgsmål 10.		
Landbrug - Fiskeri m.m.	40	58
Fremstillingsvirksomhed m.v.	56	66
Bygge- og anlægsvirksomhed	70	54
Handel og omsætning	52	67
Transportvirksomhed	73	69
Administration, liberale erhverv m.v.	58	80
Forskellig service	63	62

Tilbagevendingsproblematik sammenholdt
med stilling, virksomhedstype og -art.

Det fremgår af ovenstående bl.a., at tilbagevendingsprocenten (kolonne II) i spørgsmål 8 varierer fra 60 for faglærte til 68 for ansatte ved handel og kontor, i spørgsmål 9 fra 59 i virksomheder med 5 - 15 ansatte til 74 for ansatte i Stat/Amt o.s.v. og i spørgsmål 10 fra 54 i Bygge- og anlægsbran-

chen til 8C for ansatte i administrative erhverv.

Når man erindrer sig, at ansatte i administration, liberale erhverv m. v. i betragtelig grad omfatter ansatte i Stat/Amt o.s.v., bliver forbindelsen mellem tallet 80 i spørgsmål 10 og tallet 74 i spørgsmål 9 umiddelbart forståelig.

Fremtidsplaner.

Når tabel 4 viser, at en hel del af de værnepligtige af egen fri vilje forlader det job, de havde ved indkaldelsen, bekræfter det den almindelige opfattelse, at mange unge i forbindelse med indkaldelsen tager deres beskæftigelsessituation op til overvejelse. Det kunne derfor være interessant til slut at se nærmere på besvarelserne af spørgsmål 17: "Hvad er Deres uddannelses- eller beskæftigelsesplaner efter hjemsendelsen?"

Til det fonnål er de afgivne svar på ovennævnte spørgsmål inddelt i følgende grupper:

- at fortsætte påbegyndt uddannelse:	Gruppe	A.
- at påbegynde videreuddannelse :	"	B.
- at vende tilbage til tidligere arbejdsplads :	"	C.
- at søge arbejde :	"	D.
- at begynde nyt arbejde i samme fag/branche :	"	E.
- at begynde nyt arbejde i andet fag/branche :	"	F.
- andet :	"	G .

Herefter fremkommer følgende tabel 8: Uddannelses- eller beskæftigelsesplaner efter hjemsendelsen, fordelt på de i tabel 1 anførte grupper:

Tabel 8

Tabel 1. Gruppe:	Spørgsmål 17. Gruppe:								
	A.	B.	C.	D.	E.	F	G.	Uoplyst	lait
1.	36	540	5	131	3	30	23	17	785
2.	21	19	2	37	9	4	2	3	97
3.	19	44	75	47	119	45	9	21	379
4.	G	3	4	1	1	2	1	O	12
5.	27	71	211	101	135	112	26	42	725
6.	C	10	1	29	12	13	1	5	71
lait	103	687	298	346	279	206	62	88	2069

Uddannelses- eller beskæftigelsesplaner efter hjemsendelsen.

Da grupperne 1, 2 og 3 er værnepligtige, som enten var i gang med eller netop havde afsluttet en skole- eller erhvervsuddannelse på undersøgelsestidspunktet, har deres svar ikke den store interesse i den aktuelle sammenhæng. Det har derimod de resterende 3 grupper, der rummer forskellige former for erhvervsaktivitet. Disse grupper omfatter **ialt** 808 mand, og tager man af disse kun de helt klare tilkendegivelser på spørgsmålet fremtid, ved at udelade gruppe G (andet) og gruppen uoplyst, bliver der 733 mand tilbage, hvis fremtidsplaner, angivet i procent, ser således ud (tabel 9):

Tabel 9

Spørgsmål 17. Gruppe:	A	B	C	D	E	F	Ialt
	3,7	11,4	29,4	17,8	20,2	17,3	100

Fremtidsplaner.

Grupperne B, E og F repræsenterer de grupper værnepligtige, der angiver et ønske om ændringer i deres erhvervsmæssige tilværelse. De andrager tilsammen 48,9 %, altså meget nær halvdelen af den gruppe, de er taget fra. Den

anden halvdel udtrykker de ønsker, som er indeholdt i grupperne A, C og D.

Aftjening af værnepligten synes således at være en nok så markant periode i mange unge mænds liv. Nogle har netop afsluttet deres skolegang elier en anden form for uddannelse, og skal nu i gang med en videreuddannelse eller skal ud på arbejdsmarkedet, mens en ikke ringe del af de allerede erhvervsaktive udtrykker ønske om arbejdsmæssige ændringer.

Mens man i årene op til indkaldelsen i hovedsagen har bevæget sig inden for et ret snævert afgrænset miljøområde, kommer man under aftjening af værnepligten i berøring med jævnaldrende fra langt mere forskelligartede miljøer såvel socialt som arbejdsmæssigt og får hermed uundgåeligt en del nye impulser af forskellig art. Samtidig hermed skal mange unge på dette tidspunkt tage stilling til spørgsmålet: "Hvad vil jeg?", så alt i alt må man vel derfor sige, at mange af de forhold, som nærværende undersøgelse har berørt, afspejler nok så afgørende forhold i en ung mands liv.

Repræsentativitet.

Hvor repræsentativt er sa det endelige undersøgelsesresultat?

I det indledende afsnit blev der gjort opmærksom på, at indkaldelsestidspunktet, august 1979, betød, at mange af de værnepligtige ville være folk, der var i færd med eller lige havde afsluttet en uddannelse af den ene eller den anden art. Det endelige undersøgelsesmateriale blev derfor på kun ca. en trediedel af de adspurgte, som igen kun repræsenterede en del af de indkaldte og ikke f.eks. en hel årgang.

Uden at kunne vide det nøjagtigt, må man derfor sige, at en eventuel lov af den omhandlede karakter på årsbasis snarere ville berøre halvdelen af de indkaldte end de ca. 35 %, der var gældende for augustholdet. Af en indkaldelsesårgang på f.eks. 10.000 værnepligtige vil ca. 5.000 mand formentlig være erhvervsaktive i undersøgelsens forstand.

En eventuel overføring af resultaterne på en hel årgang værnepligtige må derfor ske med de forbehold, som er nævnt ovenfor.

Resume.

Under hensyntagen til de i undersøgelsen anførte forbehold kan hovedkonklusionen resumeres som følger:

- For hver 6 erhvervsaktive værnepligtige, der hjemsendes, vender 2 tilbage til deres gamle job, mens 2 har sikret sig arbejde andetsteds. 2 mand har intet job ved hjemsendelsen, den ene på trods af et ønske om at vende tilbage til sit gamle job, den anden efter et ønske om at skifte job.

- Optimismen blandt de værnepligtige m.h.t. at komme i job igen efter hjemsendelsen synes stor.

- Når 158 mand - på trods af et ønske herom - ikke kan vende tilbage til deres gamle arbejdsplads, tilskrives indkaldelsen årsagen i 43 % af tilfældene, virksomhedslukninger eller -indskrænkninger 37 %.

- Af de erhvervsaktive ønsker meget nær halvdelen at ændre deres erhvervsmæssige tilværelse ved hjemsendelsen, mens den anden halvdel videreuddannes, vender tilbage til tidligere arbejdsplads eller skal ud at søge arbejde.

S P Ø R G E S K E M A

I samråd med bl.a. Forretningsudvalgene for de værnepligtige har Forsvarsministeriet bestemt, at der skal iværksættes en undersøgelse af de værnepligtiges arbejdssituation ved hjemsendelsen.

Undersøgelsen skal bl.a. danne baggrund for et eventuelt lovforslag til sikring af den værnepligtiges ret til at genindtræde i sit gamle arbejde ved hjemsendelsen.

Det er blevet pålagt Militærpsykologisk Tjeneste at forestå denne undersøgelse, hvorfor Tjenesten beder Dem besvare dette spørgeskema.

LÆS ALLE SPØRGSMÅLENE IGENNEM, INDEN DE BEGYNDER AT SVARE.

Skemaet besvares ved, at De skriver Deres svar på de punkterede linier eller sætter kryds i en af de firkanter, der er ud for spørgsmålene, og derefter gar videre til det næste spørgsmål, eller til det spørgsmål, der står ved den firkant, De har sat Deres kryds i.

De behøver ikke at skrive navn på skemaet.

De indsendte skemaer behandles FORTROLIGT og til intetgøres, når de er gjort op. Anvendelsen af resultaterne vil ske i en sådan form, at enkeltpersoners besvarelser ikke kan identificeres.

Militærpsykologisk Tjeneste siger Dem tak for Deres ulejlighed.

MPT/MAJ-8(

1. Hvad er Deres alder? ..... år

2. Hvad var Deres hovedbeskæftigelse lige inden De blev indkaldt?
(Sæt kun ét kryds)

gik i folkeskole, gymnasium, på HF eller var under anden almen skoleuddannelse..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)

var under erhvervsuddannelse uden aflønning (fx. universitet, seminarium, styrmandsskole, EFG 1. del (basisår)..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)

var under erhvervsuddannelse med aflønning (lærlingeuddannelse, EFG 2. del, handels-, teknisk- eller anden uddannelse)..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)

var selvstændig..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)

havde erhvervsarbejde..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 6)

var arbejdsløs..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 3)

andet..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)

Hvis De har sat kryds i den nederste rubrik, så skriv Deres hovedbeskæftigelse her:.....

Spørgsmålene 3 - 5 besvares kun af dem, der var arbejdsløse lige inden indkaldelsen.

3. Hvor lang var arbejdsløshedsperioden lige inden De blev indkaldt? måneder:..... uger:.....

4. Havde De haft arbejde i mindst 3 måneder hos samme arbejdsgiver før arbejdsløshedsperioden?

ja.... ☐ (fortsæt med spørgsmål 5)

nej... ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)

5. Hvorfor blev De arbejdsløs?

jeg sagde selv op..... ☐

jeg blev sagt op p.g.a. indkaldelsen. ☐

jeg blev sagt op af andre årsager.... ☐

Spørgsmålene 6 - 13 besvares kun af dem, der havde erhvervsarbejde eller var arbejdsløse umiddelbart inden indkaldelsen.

6. Hvor længe havde De haft jobbet?

år:..... måneder:.....

7. Hvad var Deres arbejdstid pr. uge?

over 3o timer..... ☐

fra 15 til og med 3o timer.... ☐

mindre end 15 timer..... ☐

8. Hvad er Deres stilling?
(F.eks. ekspedient, sælger, tømrer, kontorassistent, truckfører)

Skriv:.....

9. I hvilken type virksomhed var De ansat?

stat/amt/kommune/halv-offentlige selskaber..... ☐

privat virksomhed med:

under 5 ansatte..... ☐

5 til 15 ansatte..... ☐

16 til 5o ansatte.... ☐

over 5o ansatte..... ☐

1o. Hvad var virksomhedens art?
(F.eks. autoværksted, bageri, gartneri, kommunekontor)

Skriv:.....

11. Har De et job at gå ud til efter hjemsendelsen?

- ja, mit gamle job..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)
- ja, et nyt job..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 12)
- nej, intet job..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 12)

12. Hvad er årsagen til, at De ikke genindtræder i Deres tidligere job?

- jeg ønsker at skifte job ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)
- virksomheden har indskrænket..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 13)
- virksomheden er lukket.. ☐ (fortsæt med spørgsmål 13)
- jeg blev sagt på på grund af indkaldelsen... ☐ (fortsæt med spørgsmål 13)
- andet..... ☐ (fortsæt med spørgsmål 14)

Hvis De har sat kryds ud for "andet", så skriv årsagen her:.....

13. Ville De gerne være genindtrådt i Deres tidligere job, hvis det havde været muligt?

- ja.... ☐
- nej... ☐

Spørgsmål 14 - 17 besvares af alle

14. Er De medlem af en arbejdsløshedskasse?

- ja.... ☐ (fortsæt med spørgsmål 15)
- nej... ☐ (fortsæt med spørgsmål 17)

15. Hvilken arbejdsløshedskasse er De medlem af? Skriv:.....

16. Hvor længe har De været medlem af en arbejdsløshedskasse? år:..... måneder:.....

17. Hvad er Deres uddannelses- eller beskæftigelsesplaner efter hjemsendelsen?
(Sæt kun ét kryds)

- at fortsætte påbegyndt uddannelse ☐
- at begynde en videreuddannelse... ☐
- at vende tilbage til tidligere arbejdsplads..... ☐
- at søge arbejde..... ☐
- at begynde nyt arbejde i samme fag/branche..... ☐
- at begynde nyt arbejde i andet fag/branche..... ☐
- andet..... ☐

Hvis De har sat kryds i nederste rubrik, så beskriv Deres planer her:.....