

Betænkning om begrænsning af

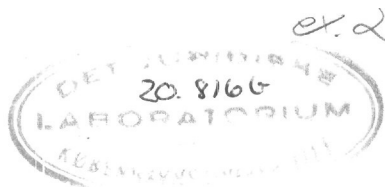
overarbejde

og om

afspadsring

fra

udvalget af 1977
om fordeling af arbejdet



Betænkning nr. 865

København 1979

ISBN 87-503-2820-4

SCHULTZ BOOTRYK KØBENHAVN

Ar 15-137

Indholdsfortegnelse

	Side
Kapitel I.	Indledning 5
Kapitel II.	Udlandet 8
Kapitel III.	Overenskomstbestemmelser om overarbejde m.v. Overarbejdets omfang 11
Kapitel IV.	Beskæftigelsesmæssige og samfundsøkonomiske virkninger af . at indføre begrænsning af overarbejde og obligatorisk afspadsering.... 19
Kapitel V.	Almindelige forudsætninger og hensyn bag udvalgets overvejelser. 24
Kapitel VI.	Udvalgets overvejelser vedr. begreberne arbejdstid m.v. 28
Kapitel VII.	Undtagelse af visse personkategorier fra en generel ordning om obligatorisk afspadsering 33
Kapitel VIII	Adgang til dispensation. 34
Kapitel IX.	Kontrol, afgørelse af tvivlsspørgsmål og sanktioner. 38
Kapitel X.	Udkast til lovregler. 40
Kapitel XI.	Særudtalelse. 43
Bilag 1.	Statistik over overarbejdets omfang. 45
Bilag 2.	Redegørelse for reglerne i arbejdsmiljøloven om ugentligt fridøgn og hviletidsbestemmelser. 54
Bilag 3.	Redegørelse for arbejdsmarkedsuddannelsernes tilbud 55

Kapitel I.

Indledning.

1. Udvalgets kommissorium.

Den 3. november 1977 skrev arbejdsministeren således til direktør Geert Drachmann:

»I forbindelse med statsministerens skriftlige redegørelse i folketinget den 22. august 1977 om regeringens økonomisk-politiske forslag blev det tilkendegivet, at formålet med regeringens beskæftigelsesplan er igen fremme af erhvervslivet, støtte til investeringer på energiområdet, en aktiv arbejdsmarkedspolitik og forbedringer af samfundets service over for borgerne at skabe nye arbejdspladser.

I en situation præget af stor ledighed og et stort underskud på betalingsbalancen er der imidlertid snævre grænser for omfanget af en sådan politik. Derfor finder regeringen det naturligt at supplere erhvervs- og beskæftigelsespolitikken med ordninger, der sikrer en bedre fordeling af det eksisterende arbejde, således at flere kommer i arbejde, og således at arbejdsstyrken får en bedre aldersmæssig sammensætning.

På denne baggrund har regeringen besluttet at nedsætte et snævert udvalg med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter med henblik på snarlig fremsættelse af forslag til sådanne ordninger.

Udvalget skal som sin første opgave udarbejde forslag til en efterlønsordning for ældre arbejdsløshedskassemedlemmer udformet som en udbygning af den eksisterende arbejdsløshedsforsikringsordning. Ordningen skal i videst muligt omfang finansieres gennem forøgede bidrag til arbejdsløshedsforsikringen samt ved besparelser på arbejdsløshedsdagpenge m.v.

Udvalgets indstilling om etablering af en efterlønsordning skal så vidt muligt afgives inden udgangen af februar måned 1978.

Udvalget skal herefter udarbejde forslag med henblik på begrænsning af det eksisterende overarbejde og indførelse af obligatorisk afspadsering af overarbejde i videst muligt omfang.

Endelige påhviler det udvalget at overveje andre forslag til en bedre fordeling af den eksisterende arbejdsmængde med det dobbelte formål at sætte flere i arbejde, samtidig med at den enkelte får tilbudt bedre trivsels- og uddannelsesmuligheder.

Under henvisning hertil skal man anmode Dem om at ville indtræde i udvalget og som formand lede udvalgets arbejde.«

Udvalget afsluttede sit arbejde for så vidt angår 1. del af kommissoriet i marts 1978 med afgivelse af betænkning om efterløn (betænkning nr. 835, København 1978).

2. Udvalgets nuværende arbejdsopgave.

Efter udvalgets kommissorium skal der herefter udarbejdes forslag med henblik på begrænsning af det eksisterende overarbejde og indførelse af obligatorisk afspadsering af overarbejde i videst muligt omfang.

Den 8. september 1978 skrev arbejdsministeren således til departementschef G. Coin:

»I skrivelse af 3. november 1977 om nedsættelse af et udvalg vedrørende fordeling af den eksisterende arbejdsmængde pålagdes det udvalget som sin første opgave at udarbejde forslag til en efterlønsordning for ældre arbejdsløshedskassemedlemmer. Udvalget afgav betænkning herom marts 1978. Udvalget skal herefter ifølge udvalgets kommissorium udarbejde forslag med henblik på begrænsning af det eksisterende overarbejde og indførelse af obligatorisk afspadsering af overarbejde i videst muligt omfang.

Når denne del af udvalgets hverv er fuldført, påhviler det udvalget at overveje andre forslag til en bedre fordeling af den eksisterende arbejdsmængde med det dobbelte formål at sætte flere i arbejde, samtidig med at den enkelte får tilbudt bedre trivsels- og uddannelsesmuligheder.

I anledning af, at den hidtidige formand, direktør G. Drachmann, har bedt sig fritaget for dette hverv, skal man anmode Dem om at indtræde i udvalget og som formand lede dettes fortsatte arbejde.

Særligt vedrorende den del af udvalgets arbejde, der går ud på udarbejdelse af forslag om begrænsning af overarbejde, skal det tilføjes, at udvalgets indstilling så vidt muligt skal afgives inden udgangen af december måned 1978. Udvalget bør endvidere ved udarbejdelsen af lovforslag lade sig lede af princippet om, at en lovmæssigt fastsat ordning om begrænsning og afspadsering af overarbejde, såvidt det er muligt og hensigtsmæssigt, gores subsidiær i forhold til en eventuel tilsvarende overenskomstmæssigt fastsat ordning, jfr. herved princippet i ligestilsloven og lov om ligebehandling af mænd og kvinder. ...«

Udvalget har under arbejdet med 2. del af kommissoriet haft følgende sammensætning:

Formand:

Hfv. departementschef *G. Coin*.

Medlemmer:

Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:

Næstformand *Knud Christensen*

Forbundsformand *Georg Poulsen*

Næstformand *Knud Ellegaard*, der den 6. december 1978 indtrådte i stedet for forbundsformand *Erik Bording*,

Udpeget af Fællesrådet for danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer:

Formand *Eva Munck*.

Udpeget af Akademikernes Centralorganisation:

Direktør *Jakob Kristian Lomholt*,

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Underdirektør *A. Verner-Lassen*

Afdelingschef *Hans Skov Christensen*.

Udpeget af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger:

Direktør *P. Rømert Rasmussen*, der den 28. november 1978 indtrådte i stedet for formand *Børge Hansen*.

Udpeget af finansministeriet som offentlig arbejdsgiver:

Kontorchef *Ib Egeberg*

Udpeget af Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Foreningen af Kommuner i Københavns amt, Københavns Kommune og Frederiksberg kommune i fællesskab:

Forhandlingschef *Herluf Ibsen*, Kommunernes Landsforening.

Tilforordnede:

Udpeget af arbejdsministeriet:

Kontorchef *E. Edelberg*

Fuldmægtig *Karen Sejersdal Christensen*,

Udpeget af finansministeriet:

Fuldmægtig *Finn Høirup Mortensen*,

Udpeget af socialministeriet:

Afdelingschef *Adam Trier*,

Udpeget af økonomiministeriet:

Fuldmægtig *Mikael Trier*,

Udvalgets sekretariatsforretninger har været varetaget af fuldmægtig *Karen Sejersdal Christensen* og fuldmægtig *Ole B. Larsen*, arbejdsministeriet, med bistand af fuldmægtig *Birgitte Nielsen*, finansministeriet, lønnings- og pensionsdepartementet.

Udvalget har afholdt 10 møder og der har i forbindelse med betænkningens færdiggørelse været afholdt møde i et særlig nedsat redaktionsudvalg.

3. Oversigt over betænkningens indhold.

I kap. II redegøres for de ordninger, der findes i udlandet, koncentreret om de nordiske lande og EF.

I kap. III belyses eksisterende overenskomstmæssige bestemmelser om arbejdstid, overarbejde og afspadsering samt vagt- og rådighedstjeneste. Endvidere søges mængden af det overarbejde, der udføres i dag belyst på baggrund af statistiske oplysninger om¹ overarbejdets omfang, baseret på udbetalte overarbejdstillæg, ved interviewundersøgelser og stikprøveundersøgelser.

I kap. IV forsøges en belysning af den beskæftigelsesmæssige effekt af en begrænsning af overarbejde og indførelse af obligatorisk afspadsering.

I kap. V redegøres for de almindelige forudsætninger og hensyn bag udvalgets overvejelser.

I kap. VI-IX er redegjort for udvalgets overvejelser om udformning af et generelt regelsæt om begrænsning af overarbejdet og indførelse af obligatorisk afspadsering i en sådan form, at overenskomstmæssige bestemmelser herom i videst muligt omfang respekteres.

Kap. X indeholder et herpå hvilende forslag til lovregler om begrænsning af overarbejde og obligatorisk afspadsering.

Repræsentanterne for Dansk Arbejdsgiverforening og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger har ikke kunnet

medvirke til udarbejdelsen af skitsen til lovforslag. Disse medlemmer har afgivet en særudtalelse, der er optaget i kap. XI. Kommunernes repræsentant i udvalget har tilkendegivet, at der ikke under udvalgsarbejdet har været givet udtryk for kommunalpolitiske synspunkter, og at der ejheller fra kommunalpolitisk side er taget stilling til resultatet af udvalgets arbejde.

Med afgivelse af nærværende betænkning anser udvalget sit arbejde for afsluttet for så vidt angår 2. del af udvalgets kommissorium af 3. november 1977, jfr. arbejdsministerens skrivelse til udvalgets formand af 8. september 1978.

Januar 1979.

Hans Skov Christensen

G. Coin (formand)

Knud Ellegaard

J. K. Lomholt

Georg Poulsen

A. Verner-Lassen

Knud Christensen

Ib Egeberg

Herluf Ibsen

Eva Munck

P. Rømert Rasmussen

Karen Sejersdal Christensen

Ole B. Larsen

Kapitel II.

Udlandet.

1. Udvalget har gennem udenrigsministeriet indhentet oplysninger om begrænsninger i overarbejdet i Italien, England, Holland, Belgien, Frankrig, Tyskland, Norge og Sverige.

Italien.

2. Den maksimale *ugentlige arbejdstid* er ved lov fastsat til 48 timer, men de kollektive overenskomster er mere restriktive og begrænser gennemfående den maksimale ugentlige arbejdstid til 40 timer.

Hushjælp, ledende personale i virksomheder, repræsentanter, hjemmearbejdende og sofolk er *undtaget* fra reglen om maksimeret arbejdstid.

Den maksimale arbejdstid kan *fraviges* ved forberedelses- og afslutningsarbejde, ved force majeure og af teknisk-sæsonprægede grunde.

I ikke-industrielle virksomheder er *overarbejde* tilladt 2 timer om dagen indtil 12 timer om ugen i ikke over 9 på hinanden følgende uger.

I industrivirksomheder er udførelsen af overarbejde, som ikke kun forekommer lejlighedsvis, forbudt, undtagen i de tilfælde, hvor der foreligger exceptionelle tekniske og produktionsmæssige krav, og hvor det er umuligt at imødegå disse ved ansættelse af ekstra arbejdskraft.

I de kollektive overenskomster er der normalt fastsat en *maksimumsgrænse for overarbejde*, der typisk er på 200 timer om året.

Registrering og kontrol med overarbejde ligger formelt hos arbejdstilsynet, men udøves i praksis af fagforeningerne, der gennem deres repræsentanter i fabriksråd o. l. følger hvad der sker på de enkelte virksomheder og i tilfælde, hvor de mener, der er tale om overtrædelse af reglerne, henvender sig til arbejdstilsynet, som så kan skride ind. I tilfælde hvor en virksomhed, således som lovgivningen og overenskomsterne åbner mulighed for, ønsker i en begrænset periode at løse ekstraordinære opgaver ved overarbejde, forhandles dette med fagforeningerne. Hvis

fagforeningerne finder, at en virksomhed overdriver denne adgang til overarbejde, kan de nægte at gå med til det, og virksomheden har så valget mellem at nedsætte produktionen eller ansætte flere arbejdere.

Udførelsen af overarbejde medfører udover betaling af de tillæg, der pålægges ifølge de kollektive arbejdsoverenskomster, også *indbetaling til arbejdsløshedskassen* fra virksomhedens side af et yderligere beløb svarende til 15 pct. af vederlaget for det udførte antal overarbejdstimer.

Overtrædelse af loven straffes med bøde.

England.

3. Der er ikke gennemført foranstaltninger til begrænsning af overarbejdet i England, hverken ved lov eller ved kollektive overenskomster.

Den engelske arbejdsminister har i forsommeren 1978 bedt TUC (arbejdstagere) og CBI (arbejdsgivere) om på frivillig basis at begrænse overarbejdet som led i regeringens bestræbelser på at bekæmpe arbejdsløsheden.

Medens henvendelsen blev afvist af CBI har TUC bedt fagforeningerne, under hvis kompetence spørgsmålet hører, om selv at tage stilling hertil. Resultatet af denne stillingtagen kendes endnu ikke, men da overarbejdsbetalingen udgør en væsentlig del af mange - især lavtlønnede - arbejdstageres løn, forventes efter det af ambassaden oplyste en vis uvilje mod at gennemføre henstillingen.

Holland.

4. I Holland findes regler om *arbejdstiden* i arbejdsloven af 1919, der indeholder en meget kompliceret regulering indenfor de forskellige fag og brancher. Efter lovens hovedregel udgør den maksimale ugentlige arbejdstid 48 timer.

Den normale arbejdsuges længde er imidlertid ved kollektive overenskomster som hovedregel fastsat til 40 timer.

Ønsker en arbejdsgiver, at der skal *arbejdes over*, skal der indhentes tilladelse fra virksomhedens arbejdsråd. Udgør arbejdstiden mellem 40 og 48 timer ugentlig er denne tilladelse tilstrækkelig.

Bliver arbejdsugen længere end 48 timer skal der indhentes tilladelse fra fabrikstilsynet. Sådant tilladelse kan forventes, hvis f.x. arbejdsgiveren kan påvise, at der er tale om spidsbelastning i en kort periode, at der vanskeligt kan skaffes en given type arbejdskraft eller at overarbejde er nødvendigt for at overholde en leveringsfrist.

Afspadsering af overarbejde finder sted i et vist, mindre omfang, især indenfor butikshandelen. I 1960'erne fandt der et vist opsving sted i afspadseringen, hvilket blev opfattet som arbejdstagernes forsøg på i en periode med knaphed på arbejdskraft at beskytte sig mod en stor arbejdsbyrde.

Den hollandske fagbevægelse har i 1978 foreslået arbejdslovens 48 timers ugentlige *maksimalgrænse nedsat* med 4-5 timer ugentligt for derved at tvinge arbejdsgiverne til i større omfang at skulle søge tilladelse til overarbejde hos myndighederne og derigennem lægge et tryk i nedadgående retning på omfanget af overarbejde.

Belgien.

5. Den ugentlige *arbejdstid* fastsættes i Belgien ved lov og er senest den 30. juli 1978 nedsat fra 45 til 40 timer. Ifølge loven er *undtaget* arbejdsgivere i »industrierne med de evigt brændende ovne«, visse former for skifteholdsarbejde og arbejde med lager- og regnskabsopgørelse. Længden af perioder med overarbejde i disse tilfælde er reguleret og det er bestemt at dette overarbejde ikke må betales, men skal *afspadseres*.

Overarbejdet i Belgien er relativt *begrænset*, hvilket fremgår af de *indberetninger* om overarbejde, som det hver måned påhviler virksomhederne at indsende.

Det belgiske arbejdsministeriums inspektørers *kontrol* af virksomhederne bliver suppleret af fagforeningerne, der går stærkt ind for en begrænsning af overarbejdet for at skabe flere arbejdspladser.

Frankrig.

6. Det er i Frankrig ved lov bestemt, at den ugentlige gennemsnitlige *arbejdstid* udregnet

over en periode på 12 uger ikke må overstige 48 timer - medmindre særlige forhold gør sig gældende og da i et begrænset omfang - og under ingen omstændigheder for en enkelt uge overstige 52 timer.

Der har været overvejet indført *afgift* på 30 pct. på overarbejde fra 40-48 timer ugentlig. Afgiften skulle indgå i en arbejdsløshedsfond. Overvejelserne har ikke resulteret i forslag, der er gennemført i Frankrig.

Tyskland.

7. *Arbejdstiden* er reguleret i Tyskland ved »Arbeitszeitordnung« fra 1938, som bl. a. varetager arbejderbeskyttelses- og sundhedsmæssige hensyn. Normalarbejdstiden er efter denne bestemmelse 8 timer dagligt og 48 timer ugentlig.

Overarbejde er begrænset til som hovedregel 2 timer daglig (i erhvervsvirksomheder 30 dage årligt). Virksomhedernes bedriftsudvalg skal høres, før der påbydes overarbejde. En offentlig myndighed kan tillade overarbejde ud over de ovenfor nævnte 2 timer.

Bl. a. på baggrund af arbejdsløshedssituationen arbejdes med en revision af »Arbeitszeitordnung«.

Overenskomsterne for to store *tyske fagforbund* IG-Metall og IG-Druck und Papier indeholder ikke regler om begrænsning af overarbejde. For så vidt angår IG-Metall's overenskomster har arbejdstagerne frit valg mellem afspadsering af eller betaling for overarbejde. De lavere lønnede arbejdstagere foretrækker for det meste betaling for overarbejde.

IG-Druck und Papier's overenskomster indeholder en generelt affattet bestemmelse om, at overarbejde ikke må anvendes i urimeligt omfang. Afspadsering benyttes kun, når der er tale om overarbejde i usædvanligt stort omfang.

Norge.

8. I Norge findes lovmæssigt fastsatte regler om *arbejdstid* alene i loven om »Arbejdervern og arbejdsmiljø m.v.« Den normale ugentlige arbejdstid er medmindre andet er aftalt ved kollektiv overenskomst herefter 40 timer. Visse typer arbejde er *undtaget* fra arbejdstidsreglerne:

a. Arbejde af ledende art og arbejde udført af andre, der har en særlig selvstændig

stilling indenfor virksomheden (gælder ikke arbejdsledere).

- b. Arbejde udført af repræsentanter o.lign. for så vidt det bliver udført udenfor virksomhedens faste arbejdstid.
- c. Undervisningsarbejde.
- d. Arbejde i bagerier og ved fyrtjenesten.

Overarbejde må ikke udføres regelmæssigt og i øvrigt kun:

- a. • Ved uforudsete begivenheder eller forfald blandt arbejdstagerne, der forstyrrer driften.
- b. For at forhindre skade på anlæg, maskiner, produkter m.v.
- c. Ved uventet arbejdspress.
- d. Særligt pres ved sæsonarbejde.

Arbejdstageren kan bl.a. af sundhedsmæssige eller vægtige sociale grunde blive fritaget for overarbejde.

Overarbejde må ikke medføre en samlet arbejdstid på mere end 14 timer om dagen for nogen arbejdstager. Overarbejde må heller ikke overstige 10 timer om ugen, 25 timer på 4 uger eller 200 timer i et kalenderår.

Reglerne om arbejdstid og overarbejde kan indenfor visse grænser *fraviges* ved aftale eller efter tilladelse fra arbejdstilsynet.

Efter ovennævnte lov skal virksomhederne fore *lønningslister*, som viser antallet af overtimer pr. uge og kalenderår for hver enkelt arbejdstager. Listerne skal være tilgængelige for arbejdstilsynet og tillidsrepræsentanterne.

Sverige.

9. I Sverige findes »Allmän arbetstidslag« af 10. april 1970 med senere mindre ændringer. Loven angiver visse grundlæggende normer, der kan fraviges ved kollektive overenskomster.

Undtaget fra loven er:

- a. Arbejde, der udføres i arbejdstagerens hjem eller i øvrigt under sådanne forhold, at arbejdsgiveren ikke kan bestemme, hvornår det udføres.
- b. Arbejde som udføres af arbejdstagere i virksomhedsledelse eller dermed ligestillede stillinger, eller i øvrigt af arbejdstagere som med hensyn til deres arbejdsopgaver har særlig betroet stilling i arbejdstidsmæssig henseende.
- c. Arbejde der udføres af arbejdsgiverens familie eller i hans husholdning.

d. Arbejde på skibe.

Den *ordinære arbejdstid* må højst udgøre 40 timer, bortset fra hviletid. Der er ingen døgnmaksimering og når det kræves af hensyn til arbejdets natur eller arbejdsforholdene i øvrigt, kan maksimum sættes til 40 timer om ugen i gennemsnit for en tid af højst 4 uger.

Såfremt det af hensyn til virksomhedens natur er nødvendigt, at arbejdstageren *står til disposition* for arbejdsgiveren på virksomheden med henblik på at udføre fremkommet arbejde må sådan tid udgøre 48 timer i en periode på 4 uger. Heri indregnes ikke den tid, hvori der faktisk arbejdes.

Arbejdstidsreglerne kan *fraviges* med tilladelse fra tilsynsmyndigheden (decentral arbejdstilsynsmyndighed), når det store flertal af de berørte arbejdstagere samtykker heri eller hvis særlige grunde foreligger.

Ved *overarbejde* forstås i loven arbejdstid, som overstiger den i loven fastsatte ordinære arbejdstid eller ordinær arbejdstid fastsat ved kollektiv aftale i henhold til loven.

Overarbejde kan i *særlige tilfælde* udføres højst 48 timer indenfor 4 uger eller 50 timer indenfor en kalendermåned, dog højst 150 timer pr. kalenderår. Der kan dispenseres for yderligere 150 timer pr. kalenderår.

Overarbejde er endvidere tilladt, når det gøres nødvendigt af natur- eller ulykkeshændelser, eller hvad ligestilles hermed, eller der er fare for skade på liv, helbred eller ejendom. Arbejdsgiveren skal anmelde sådant overarbejde til tilsynsmyndigheden inden 2 døgn fra arbejdets begyndelse og arbejdet kan ikke fortsætte udover denne tidsgrænse, medmindre der er søgt om tilladelse dertil.

Endelig er overarbejde tilladt med højst 6 timer om ugen eller 24 timer over en 4 ugers periode ved forberedelses- eller afslutningsarbejde, som nødvendigvis må udføres før eller efter ordinær arbejdstid af hensyn til virksomhedens drift. Sådant overarbejde skal dog modregnes indenfor de almindelige grænser for overarbejde.

Arbejdsgiveren skal *registrere* overarbejde og rådighedstid. Arbejdstagerne, deres repræsentanter eller faglige organisation har ret til at gøre sig bekendt med det registrerede.

Kontrol med lovens overholdelse udøves af arbejdstilsynet og fabriksinspektionen.

Loven er sanktioneret med bøder.

Kapitel III

Overenskomstbestemmelser om overarbejde m.v. Overarbejdets omfang.

1. Udvalget har som grundlag for sit arbejde indhentet en lang række overenskomstbestemmelser om arbejdstid, overarbejde og afspadsering samt vagt- og rådighedsordninger. På grundlag af dette materiale er der nedenfor under A beskrevet en række typiske eksempler på eksisterende overenskomstbestemmelser om disse forhold.

Udvalget har endvidere forsøgt at beskrive omfanget af det overarbejde, der udføres, jfr. nedenfor under B. De statistiske oplysninger, der foreligger om overarbejdets omfang, er begrænsede, men udvalget har søgt overarbejdets omfang belyst på grundlag af materiale fra Dansk Arbejdsgiverforening, stat og kommuner, samt fra undersøgelser foretaget af Socialforskningsinstituttet.

A. Eksempler på eksisterende overenskomstbestemmelser om arbejdstid, overarbejde og afspadsering, samt vagt- og rådighedsordninger.

Arbejdstid.

2. Hovedparten af de overenskomster, som udvalget har behandlet indeholder bestemmelser om arbejdstiden, der i de fleste tilfælde er fastlagt som en normal ugentlig arbejdstid på 40 timer fordelt på 5 dage, idet dog bankfunktionærer og forsikringsfunktionærer har en ugentlig arbejdstid på henholdsvis 38½ og 37½ timer.

Arbejdstiden kan f.eks. indenfor jern- og metalindustrien og beklædningsindustrien iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 40 timer og arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 45 timer. Iværksættelsen af sådanne variationer af den ugentlige arbejdstid kræver som regel aftale mellem parterne på virksomheden.

En række overenskomster indenfor metalområdet indeholder bestemmelser om, at arbejdstiden er »den samme som for de øvrige i virksomheden beskæftigede arbejde-

re«. Dette er f.eks. tilfældet for medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund, der er beskæftiget på andels- og privatslagterier. Særligt for arbejdsledere gælder, at de følger »den indenfor virkeområdet gældende arbejdstid.«

En undtagelse fra ovenstående hovedregel er dog arbejdstidsreglerne for de af statens tjenestemænd, for hvem der gælder en højeste arbejdstid, idet arbejdstiden for denne gruppe opgøres efter en nærmere aftalt periode, der ikke bør være mindre end 4 uger.

Endvidere er der især indenfor det offentlige område ansatte for hvem det er aftalt, at de ikke har en højeste arbejdstid. Dette gælder f.eks. akademikere og tjenestemænd i lønramme 24 og derover.

Overarbejde.

3. De fleste overenskomster indeholder regler om overarbejde og en række overenskomster regulerer - udover spørgsmålet om vederlag -, hvornår, under hvilke former og i hvilket omfang overarbejde kan finde sted.

En lang række overenskomster indeholder regler om, at overarbejde bør undgås i videst muligt omfang. Efter andre overenskomster bør systematisk overarbejde undgås. I overenskomsten for specialarbejdere i landbruget findes følgende bestemmelse om *midlertidigt og systematisk overarbejde*:

»3. Arbejdsgiveren bestemmer i hvilken udstrækning overarbejde finder sted, for så vidt det angår midlertidigt overarbejde.

4. Arbejdsgiveren er ikke berettiget til at indføre systematisk eller konstant overarbejde medmindre særlige tvingende forhold nødvendiggør det. Som systematisk overarbejde betragtes hyppigt, periodisk og regelmæssigt tilbagevendende overarbejde, som kan forudses og overfor hvilke der kan træffes nødvendige dispositioner. Som konstant overarbejde betragtes en fast daglig eller

ugentlig forlængelse af arbejdstiden der strækker sig over 3 uger.«

4. I en række overenskomster er overarbejde kun tilladt, når det er nødvendigt af hensyn til firmaernes normale drift eller færdiggørelse af indgåede ordre eller forpligtelser. Efter overenskomsten mellem Hovedorganisationen af Mesterforeninger i Byggefagene og Snedker- og Tømrerforbundet er *overarbejdes nødvendighed* defineret således:

»Udstillingsarbejde, reparation af møller, butiks-, værksteds- og fabrikslokaler, der såfremt arbejdet bliver udført i den normale arbejdstid, ville hindrer andre arbejdere i at kunne arbejde. Arbejder ved brøn- og kloakanlæg, broer og lign. der, såfremt arbejdet bliver udført i den normale arbejdstid, ville lægge hindringer i vejen for den almindelige samfærdsel. Arbejdet med afstivning af bygninger fremkaldt ved udgravning af nabo-grunde eller lign. arbejder, der nødvendigvis må udføres for at hindre ulykkestilfælde, samt når særlige forhold foreligger, herunder vanskeligheder i forbindelse med overholdelse af forsvarligt fastlagte arbejdsplaner«.

I overenskomsten mellem Andels- og Privatslagterierne og Metalarbejderforbundet findes følgende bestemmelse, der begrunder overarbejdes nødvendighed:

»Der er mellem parterne enighed om, at arbejdet på de omhandlede virksomheder er af en særlig servicemæssig karakter, idet det hovedsageligt drejer sig om reparation og vedligeholdelse af installationer, maskiner og transportmateriale, samt installation af nye maskiner og anlæg, der ofte, på grund af produktionsmæssige forhold og de veterinære bestemmelser, ikke kan foretages under drift, og derfor kan medføre overarbejde i væsentligt omfang.

Der er samtidig enighed om, at overarbejdets omfang bør begrænses mest muligt.

Der er endvidere enighed om, at det nødvendige mandskab skal være til rådighed, når produktionen kører på overtid.«

5. Nogle overenskomster indeholder bestemmelser om, at *overarbejdets omfang skal aftales lokalt* f.eks. mellem arbejdsgiverens repræsentant og den enkelte arbejder personligt

6. Efter en række overenskomster skal overarbejde *varsles* f.eks. dagen i forvejen.

7. Medens overarbejde i et vist omfang efter de fleste overenskomster er en *pligt* for arbejderne, er overarbejde efter én overenskomst »en frivillig sag og må ikke påtvinges den enkelte arbejder«.

8. *Overarbejdets omfang kan være maksimalt*. Inden for jern- og metalindustrien kan overarbejde for den enkelte arbejder f.eks. ikke overstige 12 timer i 4 på hinanden følgende uger og maksimalt være 6 timer i en uge. Inden for chokolade- og sukkervareindustrien kan »der som regel ikke pålægges den enkelte arbejder overarbejde udover 120 timer pr. kalenderår, lige så lidt som der kan kræves over 10 timers overarbejde pr. uge«.

På dette område kan systematisk overarbejde ikke kræves udført i perioden 15. maj-1. september.

Grænserne kan, når særlige grunde foreligger, fraviges efter aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsmanden.

9. Hensynet til beskæftigelsen indenfor et fagligt eller lokalt område ses i nogle overenskomster angivet som grund til, at begrænse overarbejdet, under forudsætning af, at der blandt de ledige findes kvalificeret arbejdskraft.

10. Efter en enkelt overenskomst kræver overarbejde - bortset fra begrænset overarbejde i akutte situationer - *tilladelse fra den lokale afdeling af forbundet*.

Afspadsering.

11. Overarbejde vederlægges ifølge overenskomsterne med penge eller fritid (afspadsering). Under hensyntagen til udvalgets kommissorium er den følgende beskrivelse koncentreret om overenskomsternes afspadseringsordninger.

Overenskomsterne kan efter afspadseringsreglerne inddeles i 3 hovedgrupper:

1. Efter enkelte overenskomster skal alt overarbejde afspadseres
2. En række overenskomster indeholder både regler om overarbejdsbetaling og om afspadsering
3. En række overenskomster indeholder ikke regler om afspadsering.

12. I de overenskomster, der indeholder regler om afspadsering, er der fastsat regler om med hvilken tid overarbejde af en vis længde skal afspadseres. Afspadseringen kan være

fastlagt således, at der afspadseres time for time, medens differencen mellem den almindelige timeløn og timelønnen under overarbejdet - overarbejdstillægget - udbetales sammen med den almindelige løn for perioden. Hvor f.eks. 10 minutters overarbejde vederlægges som Vi time, skal afspadsering også finde sted med Vi time. Endvidere anvendes de procentvise tillæg til lønnen ved beregningen af afspadseringens længde, dvs. at overarbejdstillæg på f.eks. 50 pct. og 100 pct. også afspadseres, således at een times overarbejde afspadseres henholdsvis med Vi og med 2 timer. Det kan også være bestemt, at afspadseringen skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med et tillæg på 33½ pct. afrundet opad til hele timer.

Obligatorisk afspadsering.

13. Efter enkelte overenskomster skal alt overarbejde afspadseres.

Afspadserings/rit overarbejde.

14. Som tidligere nævnt findes der i en række overenskomster ikke regler om afspadsering af overarbejde, der i stedet vederlægges i penge.

I de overenskomster, der indeholder regler om vederlæggelse af overarbejde enten med penge eller fritid afhænger afspadseringen af om arbejdsgiveren eller arbejderne ønsker afspadsering eller om arbejdsforholdene tillader det. Er dette ikke tilfældet finder afspadsering selvsagt ikke sted.

Efter nogle overenskomster kan overarbejde af et vist omfang, f.eks. inden for jern- og metalindustrien 12 timer i 4 på hinanden følgende uger og maksimalt 5 timer i en uge, imidlertid finde sted, uden at dette overarbejde skal afspadseres, medens overarbejde derudover skal afspadseres.

Frist for aftale af tidspunkt for afspadsering.

15. Tidspunktet for afspadsering af overarbejde skal i nogle tilfælde være fastlagt inden en frist af f.eks. 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført.

Frist for afspadsering.

16. En række overenskomster har regler om, at overarbejdet skal afspadseres inden en vis frist, der kan variere mellem 1 og 6 måneder

efter dets udførelse, eller inden arbejderens eventuelle afgang fra virksomheden.

Der findes også overenskomstbestemmelser, hvorefter afspadseringen bortfalder, hvis den f.eks. på grund af arbejdsforholdene ikke er udnyttet inden en periode (1 eller 6 måneder) efter overarbejdets udførelse. I så fald udbetales overarbejdsbetaling.

Hvor der er fastsat en frist for afspadsering kan der tillige være fastsat en kortere frist med hvilken den konkrete afspadsering skal varsles. Fristen for afspadsering kan nogle steder fraviges efter aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsmanden.

Sæsonafspadsering.

17. Der findes overenskomstbestemmelser, hvorefter overarbejde normalt skal afspadseres snarest muligt, men hvor driftsmæssige og sæsonbetingede årsager kan føre til udsættelse af afspadseringen.

Overarbejdsbetaling udbetales i forbindelse med afspadsering.

18. Efter nogle overenskomster hensættes et beløb pr. overarbejdstime til udbetaling, når afspadsering finder sted, medens den øvrige betaling afregnes fuldt ud i den lønperiode, hvori overarbejdet har fundet sted.

Afspadsering afhængig af ledighed inden for faget.

19. I nogle overenskomster er afspadsering afhængig af arbejdsløshedsprocenten inden for faget f.eks. inden for elektrikerområdet, hvor overarbejde udover et bestemt minimum skal afspadseres, når arbejdsløshedsprocenten indenfor faget er over 2.

En sådan ordning kan også være formuleret sådan, at såfremt ledigheden i faget i en måned er over 2 pct. skal alt overarbejde i denne måned afspadseres i løbet af de følgende 3 måneder (typografområdet).

Endelig kan det være bestemt, at såfremt arbejdsløshedsprocenten inden for den enkelte lokalafdeling er over 8, kan der optages forhandling om afspadsering af overarbejde udover et bestemt minimum (chokolade- og sukkervareindustrien).

Undtagelser fra afspadseringspligt.

20. I de overenskomster, der indeholder regler om obligatorisk afspadsering, kan det væ-

re bestemt, at disse regler ikke finder anvendelse, hvis der ikke kan fremskaffes egnet arbejdskraft inden for faget eller hvis virksomhedens kapacitet er udnyttet fuldt ud (snedker- og tømrerområdet)

Virksomheder, der kun beskæftiger 1 arbejder inden for en branche kan være undtaget fra en afspadseringsordning (typografområdet).

Dispensationsadgang og indberetningspligt.

21. Dispensation fra krav om afspadsering skal ifølge flere overenskomster meddeles af de respektive organisationer efter skriftlig ansøgning, der i nogle tilfælde skal påtegnes af tillidsmanden. Ansøgninger skal indsendes og behandles inden visse tidsmæssige grænser (3-8 dage). Ansøgningspligten har ikke opsættende virkning på overarbejdets udførelse og arbejdsgiveren kan sammen med tillidsmanden give fritagelse for afspadsering indtil organisationernes afgørelse foreligger.

Der kan også dispenseres fra en i overenskomsten fastsat højeste overarbejdstid indenfor en periode. Sådan dispensation kan gives efter aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsmanden.

Udvalget er ikke bekendt med overenskomstbestemmelser om indberetning af overarbejde, men inden for typografområdet skal samtlige firmaer føre en overarbejdsjournal for hver enkelt medarbejder, hvis ledigheden indenfor faget i en måned er over 2 pct. og organisationerne har ret til at gøre sig bekendt med journalens indhold.

Vagt- og rådighedsordninger.

Eksempler på tilkaldevagtordninger (enten fra hjemmet eller fra vagtværelse).

22. Efter nogle ordninger pålægges den ansatte i et bestemt tidsrum at kunne tilkaldes, og hver vagttime bortset fra eventuelt effektivt arbejde, der indregnes fuldt ud i arbejdstiden, indgår i arbejdstiden som en brøkdel af den effektive arbejdstid.

Dette er tjenestemændenes almindelige ordning, hvor andet ikke er aftalt. Et konkret eksempel herpå er politiets hjemmevagtordning, der går ud på, at polititjenesten ved kriminalpolitistationer i provinsen bortset fra Odense, Ålborg og Århus i aften- og natterne samt i weekenderne varetages af en ansat fra dennes bopæl.

23. Efter andre ordninger har den ansatte en pligt svarende til den under pkt. 22 nævnte, men der er i henhold til aftalen altid tale om tjeneste ud over den normale arbejdstid, og den vederlægges med penge. Eventuelt effektivt arbejde vederlægges eller afspadseres som normalt overarbejde.

Som eksempler herpå kan nævnes en række overenskomster mellem finansministeriet m.fl. og visse organisationer inden for sygehusområdet og en aftale mellem finansministeriet og Dansk Elforbund/Dansk Metalarbejderforbund om rådighedsvagt samt sovevagsordningerne ved særforsorgen.

For denne sidste gruppe gælder dog, at der ikke ydes særskilt betaling for ikke-skemalagte opkald. Endvidere kendes denne vagtordning for aftalt beredskabsvagt for forsikringsfunktionærer beskæftiget ved EDB-installationer og fra overenskomsten mellem SID og De danske Redningskorps.

24. Endvidere findes ordninger, hvorefter pligten for den ansatte er som nævnt under punkt 22. og 23., men vederlaget dækker ud over selve pligten til at kunne tilkaldes betaling for et vist effektivt arbejde (beregnet ud fra en gennemsnitsvurdering af den effektive arbejdstid pr. vagt) samt betaling for aften/nattjeneste, søndagsarbejde m.v.

Som eksempel herpå kan nævnes finansministeriet med fleres overenskomst med Foreningen af yngre læger vedrørende underordnede sygehuslæger samt dyrlæger ved den kgl. veterinær- og landbohøjskole.

25. Kommunernes Landsforening har fastsat regler for etablering af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet, som er tiltrådt af en række forbund og som der f.eks. er henvist til i overenskomsten mellem Kommunernes Landsforening og blikkenslager-, el-, metal-, maler- og snedker- og tømrerforbundene.

Vagtordningen skal have en varighed af mindst 2 måneder. Vagten forudsættes fordelt mellem flere ansatte og vagtperioden må højst udstrækkes til 1 uge ad gangen.

Vagtjeneste kan *vederlægges* med frihed således at 4 timers rådighedsvagt afregnes med 1 times frihed med løn.

Hvis afspadsering ikke finder sted vederlægges vagten med penge.

Ved udkald under en rådighedsvagt bortfalder vagtillægget og der udbetales i stedet overarbejdstillæg. Den effektive arbejdstid

under udkald afspadseres time for time med løn i den normale ugentlige arbejdstid.

Særligt for ansatte i lønramme K 25 og derover gælder, at effektivt arbejde under rådighedsvagt ikke vederlægges.

A I mindelig rådighedsforpligtelse.

Rådighedsordninger kan inddeles i to hovedtyper, jfr. pkt. 26 og 27.

26. Den ansatte har en forpligtelse til at arbejde ud over normal arbejdstid, uanset om der er tale om nattjeneste, søndagstjeneste el.lign. De pågældende vederlægges herfor med et fast månedligt beløb, uanset om forpligtelsen har været aktualiseret. Beløbet dækker pligten til at lade sig tilkalde, effektivt arbejde, betaling for ulempetjenester m. v., men der er en grænse for, hvor mange timers overarbejde de pågældende er pligtige at udføre. Eventuelt overarbejde ud over det fastsatte timetal vederlægges med merarbejdsbetaling.

Som eksempel herpå kan nævnes juristers og økonomers rådighedsforpligtelse i statsadministrationen samt ved politi- og domstole, som går ud på, at de ansatte får et vist månedligt beløb, der skal dække op til 54 timers overarbejde pr. kvartal og ovennævnte ulemper..

Også overenskomsten for arbejdsmænd og vejformænd m.fl. under Kommunernes Landsforenings område indeholder mulighed for en sådan rådighedsordning.

Endvidere kan nævnes polititillægget, som ud over en række andre ting dækker den ansattes pligt til i umiddelbar forbindelse med den enkelte tjeneste at udføre op til 2 timers overarbejde.

27. Den ansattes forpligtelse svarer til den under pkt. 26 nævnte, blot er der ingen maksimering af timetallet.

Som eksempel herpå kan nævnes militærtillægget, der ydes til store grupper militære tjenestemænd, og som kompenserer for manglende betaling for overarbejde, mistede fridage, delt tjeneste, rådighedstjeneste samt godtgørelse i stedet for timepenge på tjenesterejser.

Endvidere kan nævnes den ordning, som man overvejer at etablere som afløser for toldvæsenets kompensationsordning, i henhold til hvilken en del personale under toldvæsenet, hvis tjenestetid er ukontrollabel,

skal have et tillæg, der dækker enhver form for overarbejde og ulempetjenester.

B. Statistiske oplysninger om omfanget af eksisterende overarbejde.

1. Oplysninger vedrørende omfanget af overarbejde på det danske arbejdsmarked er offentliggjort i Dansk Arbejdsgiverforenings publikation »Statistikken«. Statistikken opgør alle de timer, for hvilke der udbetales *overarbejdstillæg*.

Udviklingen inden for den del af den private sektor, der dækkes af Dansk Arbejdsgiverforenings Statistik, fremgår af nedenstående tabel, jfr. også bilag 1.1, der viser udviklingstendensen fra 1960-1977. Overføres disse resultatet til at være gældende for alle beskæftigede (som disse fremgår af beskæftigelsesundersøgelsen oktober 1977), kan det samlede antal udførte overarbejdstimer anslås til i alt at omfatte ca. 100 mill, overarbejdstimer i 1977 (idet det - ud fra beskæftigelsesundersøgelsen - er antaget, at der i 1977 i gennemsnit har været 1,8 mill, fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere).

Tabel. Udviklingen i overarbejdstimerne inden for DA-området 1973-77

år	antal arbejdere	antal arbejdstimer (mill, timer)	overtimer i pct. af samtlige	overtimer i alt (mill, timer)
1973	293326	493,6	3,8	18,8
1974	279016	486,6	3,2	15,6
1975	250384	415,5	2,9	12,0
1976	256632	429,4	3,0	12,9
1977	260417	428,8	2,8	12,0

Kilde: DA, Statistikken. Div. årgange

Hvor opgørelsen af overarbejdets omfang med udgangspunkt i Socialforskningsinstitutets oplysninger bygger på en summarisk definition af overarbejde, er den væsentligste indvending mod beregningen af overarbejdet på grundlag af DA-statistikken knyttet til anvendelse af erfaringerne om overarbejdet alene blandt *arbejderne* på samtlige lønmodtageres overarbejde.

Som det fremgår af pkt. 6 tyder Socialforskningsinstitutets materiale på, at der er en væsentlig forskel på omfanget af overarbejde blandt funktionærer og arbejdere.

Da statistikken ikke indeholder oplysninger om omfanget af afspadsering af det udførte overarbejde, er det ikke muligt at oplyse om »nettoomfanget« af det udførte overarbejde. Konverteres de 100 mill. overarbejdstimer til helårsarbejdere, vil dette svare til omkring 50.000 fuldtidsbeskæftigede.

Overarbejde/merarbejde inden for staten 1977-79.

2. For samtlige ministerier og styrelser kan udgifterne til merarbejde opgøres til følgende:

	1977/78	1978	1979
Mill. kr.	442,0	298,2	405,2

I betragtning af, at finansåret 1978 kun omfatter 9 måneder, er det næppe forsvarligt at sammenligne 1978 og 1979, heller ikke efter omregning af 1978 til helårsbasis.

En sammenligning mellem 1977/78 og 1979 viser et fald på 36,8 mill. kr., svarende til 8,3 pct. af udgifterne i 1977/78. Det skal desuden tages i betragtning, at lønniveauet for 1979-beløbene er en anelse højere end for 1977-78-udgifterne (1-1 Vi pct.).

Udgifterne til overarbejde og merarbejde udgør i de 2 finansår følgende andele af udgifterne til lønninger, henholdsvis af de samlede driftsudgifter:

	1977/78	1979
<i>Overarbejde + merarbejde</i>	pct.	pct.
Lønninger m.v.	2,4	2,1
Samlede driftsudgifter.....	1,2	1,0

Med hensyn til overarbejdets og merarbejdets omfang i timer bemærkes, at der på finansloven for 1979 budgetteres med betaling for i alt ca. 6,8 mill. timer. Der findes ikke oplysninger om mængden af det overarbejde, der allerede afspadseres eller foregår som vagt- eller rådighedstjeneste.

Overarbejdets omfang inden for Kommunernes Landsforening og Københavns Kommune.

3. Inden for Kommunernes Landsforenings område er beskæftiget ca. 130.000 lønmodtagere.

Det samlede antal arbejdstimer udgør på årsbasis 241 mio. Overarbejdet andrager skønsmæssigt 1 pct. svarende til ca. 2,5 mio arbejdstimer på årsbasis.

Af dette overarbejde afspadseres ca. 5,6 pct. svarende til ca. 140.000 overarbejdstimer årligt.

Inden for Københavns kommune er beskæftiget ca. 40.000 lønmodtagere.

Det samlede antal arbejdstimer udgør på årsbasis 74 mio. Overarbejdet andrager skønsmæssigt 1,4 pct. svarende til ca. 1 mio arbejdstimer.

Af dette overarbejde afspadseres 30 pct. svarende til ca. 300.000 overarbejdstimer.

Det bemærkes, at tallene, der er fremkommet ved en stikprøveundersøgelse, er skønsmæssige.

Socialforskningsinstitutets OMNIBUS-undersøgelser vedrørende overarbejdets omfang.

4. Socialforskningsinstitutets OMNIBUS-undersøgelser gennemføres 3 gange årligt i januar, maj og oktober. Der er tale om interviewundersøgelser og stikprøvestørrelsen er i oktoberundersøgelsen på 5.000 personer, i januar og maj på 2.500 personer.

5. Vedrørende den ugentlige arbejdstidslængde har 32 pct. af de mandlige svarpersoner på undersøgelsestidspunktet i maj 1978 haft en arbejdsuge på mere end 40 timer i ugen forud for interviewtidspunktet, jfr. bilag 1.2, tabel 1.

Af de kvindelige svarpersoner har 6 pct. angivet at have haft mere end 40 timers ugentlig erhvervsmæssig beskæftigelse i hovederhvervet.

Det er ikke muligt på grundlag af det indsamlede materiale at vurdere om det er de samme personer, der mere permanent arbejder mere end 40 timer om ugen eller om den høje ugentlige arbejdstid skifter rundt mellem et større antal beskæftigede.

Det fremgår af bilag 1.2, tabel 2, vedrørende arbejdsugens omfang fordelt på de enkelte erhvervsgrupper, at relativt få arbejdere har en ugentlig arbejdstid på over 40 timer, mens en væsentlig del af funktionærerne har det.

I bilag 1.2, tabel 3 a, b, c. er udviklingen 1975 til 1978 for de enkelte lønmodtagergrupper opstillet og i tabel 4 er foretaget en opstilling i procent af lønmodtagere fordelt efter den gennemsnitlige ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv, opdelt efter køn og arbejdsstilling.

Beregning af overarbejdstimer i hovederhverv.

6. Arbejdsministeriets økonomiske-statistiske afdeling har overført Socialforskningsinstituttets resultater til samtlige beskæftigede lønmodtagere, hvorefter der kan skønnes over det samlede antal overarbejdstimer. Til beregningen anvendes det i bilag 1.2, tabel 4, anførte gennemsnit samtidig med beskæftigelsesoplysningerne fra Danmarks Statistiks beskæftigelsesundersøgelse fra oktober 1977.

Det skal understreges, at anvendelsen af

arbejdstidsfordelingen i tabel 4 som grundlag for en beregning af overarbejdets omfang, er udtryk for en betydelig forenkling. Ved at definere al arbejdstid ud over 40 timer pr. uge (normalarbejdsugen for en heltidsbeskæftiget) som overarbejde vil man fejlagtigt medtage som overarbejde arbejdstimer, som udtrykker en svingende ugentlig arbejdstid og undlade at medtage som overarbejde, arbejde i bierhverv og overarbejde i deltidsstillinger

TABEL c.

Beregning af overarbejdstimer i hovederhverv med udgangspunkt i tabel 4 samt BU 1977.

	Beskæftigede	Heraf med overarbejde (i procent)			Ialt overarbejdstimer (afrundet til hele 1000)
		0-4 timer	5-9 timer	over 10 timer	
<i>Mænd:</i>		pct.			
Funktionærer	521.035	6	6	14	1011
Faglærte	260.832	4	1-2	2-3	114
Ikke-faglærte	356.751	3-4	3-4	8-9	416
<i>Kvinder:</i>					
Funktionærer	586.180	1-2	1	2	176
Faglærte	10.296	3	0-1	0-1	1
Ikke-faglærte	289.935	2	1	1	61
Ialt overarbejdstimer pr. uge					1779
Ialt overarbejdstimer pr. år					93000

Ved beregningen af antallet af overarbejdstimer pr. uge er der regnet med en jævn fordeling i de opstillede intervaller, således at overarbejde mellem 0 og 4 timer i gennemsnit er sat til 2 timer, og overarbejde mellem 5 og 9 timer i gennemsnit sættes til 7 timer. For overarbejde over 10 timer er regnet med gennemsnitlig 10 timer.

Som det fremgår af tabel c bliver resultatet for omfanget af overarbejde på årsbasis af en størrelsesorden på ca. 100 mill. timer. Dette resultat kan ikke umiddelbart sammenlignes med den under afsnit 1 anførte beregning på basis af DA-statistikken på grund af forskellighederne i undersøgelsesmetodik og de anvendte definitioner ved de to beregninger.

Af det samlede antal overarbejdstimer kan ca. 67 pct. alene henføres til funktionærer, ca. 6 pct. til faglærte arbejdere og ca. 27 pct. til ikke-faglærte arbejdere.

7. SFI-meddelelse nr. 23: Ønsker om fleksibel pensionsalder og nedsat arbejdstid.

I SFI-meddelelse nr. 23: Ønsker om fleksibel pensionsalder og nedsat arbejdstid, (K Hillestrøm og I. Koch-Nielsen) er refereret nogle undersøgelsesresultater fra OMNI-BUS-undersøgelsen fra maj 1976, hvor interviewpersoner blandt andet direkte er blevet stillet spørgsmålet: Havde De overarbejde i sidste uge?

De, der tilkendegav at have haft overarbejde, defineret som flere arbejdstimer end normalt, fik dernæst stillet et spørgsmål om, hvor mange timer overarbejdet havde drejet sig om.

Ifølge meddelelsens tekst tilkendegav 19 pct. af dem, der havde haft indtægtsgivende arbejde i ugen forud for interviewtidspunktet, at have haft overarbejde i pågældende uge.

Endvidere fremgår det, at blandt de overarbejdende, havde overarbejdet for næsten halvdelen vedkommende et omfang på 5 timer og derunder, og for næsten en fjerdedels vedkommende et omfang på 6-10 timer. Hos næsten en tiendedel havde overarbejdet haft et omfang på mere end 20 timer.

Tabel a og b viser hovedresultatet fordelt på køn og stilling.

TABEL a.

Overarbejde i sidste uge fordelt på køn.

	mand	kvinde	ialt
Ja	19,8	16,9	18,7
Nej	80,2	83,1	81,3

TABEL b.

Overarbejde i sidste uge fordelt på arbejdsstilling.

	Ja	Nej
Selvstændige landmænd ...	19,4	80,6
Selvstændige iøvrigt	17,3	82,7
Medhjælpende ægtefælle ..	16,3	83,7
Faglærte arbejdere	11,8	88,2
Ikke-faglærte arbejdere	14,4	85,6
Funktionærer, tjenestemænd	23,7	76,3
Ialt	18,7	81,3

Kapitel IV.

Beskæftigelsesmæssige og samfundsøkonomiske virkninger af at indføre begrænsning af overarbejde og obligatorisk afspadsering.

Indledning.

1. I dette kapitel gives nogle hovedlinjer for bedømmelse af de beskæftigelsesmæssige virkninger på samfundsplan af at indføre regler om begrænsning af overarbejde og tvungen afspadsering. Endvidere omtales enkelte steder nogle samfundsøkonomiske virkninger.

Der vil ikke blive gjort forsøg på en mængdemæssig angivelse af beskæftigelsesvirkningen. Fremstillingen sigter kun på en redegørelse for, i hvilken retning forskellige mulige effekter kan tænkes at trække.

Først omtales forholdene inden for den private sektor, mens virkningerne inden for den offentlige sektor er omtalt i pkt. 6-11 nedenfor.

Den private sektor.

2. Indledningsvis skal understreges, at en obligatorisk afspadseringsordning kun kan få beskæftigelsesmæssig effekt i det omfang, overarbejde ikke allerede afspadseres under de nuværende forhold.

I denne forbindelse kan bemærkes, at man mangler en samlet opgørelse af det nuværende omfang af overarbejde, der ikke afspadseres »frivilligt«. Inden for DA-området foreligger oplysninger om den andel af det samlede antal udførte arbejdstimer, for hvilke der udbetales overarbejdstillæg. Denne andel - der af forskellige grunde ikke i fuldt omfang modsvares af reelt overarbejde - udgør $2\frac{1}{2}$ - $4\frac{1}{2}$ pct. af det samlede antal arbejdstimer, varierende bl.a. med konjunktursituationen. Det foreligger imidlertid ikke oplyst, hvor stor en del af overtimerne, der allerede nu afspadseres; endvidere dækker statistikken kun arbejdere.

En række overenskomster indeholder mere eller mindre obligatoriske bestemmelser om

afspadsering af udført overarbejde. Det er således sandsynligt, at en del af overarbejdet allerede afspadseres i øjeblikket.

I forbindelse med en statistisk belysning af overarbejdets omfang kan bemærkes, at lovudkastet (jfr. kap. X) kun sigter mod at begrænse en persons overarbejde på en bestemt virksomhed, hvorimod reglerne ikke omfatter situationer, hvor samme person har flere jobs samtidigt.

Når der i det følgende tales om overarbejde, forudsættes det at dreje sig om overarbejde, der *ikke* afspadseres i den nuværende situation.

Der kan endvidere gøres opmærksom på, at når der i det følgende tales om positiv beskæftigelsesmæssig effekt, skal dette forstås som en forøgelse af beskæftigelsen opgjort i antal personer og ikke i antal udførte arbejdstimer.

3. Den beskæftigelsesmæssige effekt af at reducere overarbejdet og indføre obligatorisk afspadsering består i, at virksomhederne skal foretage nyansættelser for at opretholde den hidtidige produktion.

Under forudsætning af, at produktionen holdes uændret, og at der ikke sker væsentlige ændringer i produktiviteten (produktionen pr. arbejdstime), vil den beskæftigelsesmæssige virkning i princippet svare til mængden af det nuværende overarbejde. (Det skal igen understreges, at det drejer sig om den mængde af overarbejde, der ikke afspadseres under de nuværende forhold, jfr. ovenfor).

Det vil sige, at hvis overarbejdet som *et tænkt eksempel* udgør 1 pct., vil et regelsæts gennemførelse under de angivne forudsætninger medføre en vækst i beskæftigelsen på 1 pct.

Det må imidlertid anføres, at man næppe kan forvente, at et regelsæt fuldt ud vil komme til at virke i et sådant omfang. Den be-

skæftigelsesforøgelse, der netop svarer til mængden af overarbejde, må efter alt at domme betragtes som en teoretisk maksimumseffekt.

Dette er blandt andet en følge af, at et regelsæts indførelse vil kunne medføre, hvad man kan kalde et *delelighedsproblem*. Et sådant delelighedsproblem vil ogstå i situationer, hvor den mængde arbejde, der på en given virksomhed bliver ledig inden for en bestemt funktion som følge af begrænsninger eller afspadseringer af overarbejde, ikke er tilstrækkelig til at skabe basis for ansættelse af en ekstra person (selv om mulighed for deltidsansættelse tages i betragtning).

Virkningen bliver i dette tilfælde, at den direkte berørte virksomhed i stedet for at forøge sin stab indskrænker produktionen.

Det må dog understreges, at det ikke er tilstrækkeligt kun at se på, hvad der sker på den direkte berørte virksomhed. I tilfælde af, at denne virksomhed undlader at foretage nyansættelser, og i stedet nedsætter produktionen, vil der nemlig herved blive mulighed for produktions- og beskæftigelsesforøgelse på andre danske virksomheder. Noget sådant forudsætter dog, at efterspørgslen forbliver på hjemmemarkedet og ikke rettet sig mod udlandet, hvilket kan blive tilfældet, hvis den direkte berørte virksomhed er en eksporterende virksomhed, eller hvis dens afsætning til hjemmemarkedet konkurrerer med udenlandsk produktion.

Alt i alt må det konkluderes, at delelighedsproblemet isoleret set kan medføre en vis begrænsning af den beskæftigelsesmæssige effekt samtidig med en vis tendens til forringelse af betalingsbalancen.

4. Vedrørende virkningerne af forslagets enkelte dele kan anføres, at forslagets andet element - *obligatorisk afspadsering* - ud fra en beskæftigelsesmæssig vurdering må betragtes som langt den væsentligste.

Den beskæftigelsesmæssige effekt kan dog blive begrænset i det omfang, den nødvendige erstatningsarbejdskraft i praksis ikke kan indpasses i produktionen fuldstændig gnidningsfrit uden ekstra omkostninger for virksomhederne.

Den beskæftigelsesmæssige virkning kan endvidere blive noget begrænset, hvor det drejer sig om virksomheder med svingende kapacitetsudnyttelse. På sådanne virksomheder kan afspadseringen ofte henlægges til

perioder, hvor produktiviteten (produktionen pr. arbejdstime) er forholdsvis lav, således at det ikke kan betale sig for virksomhederne at påtage sig de ekstra omkostninger, der er forbundet med nyansættelser, men i stedet vælger at lade pladserne være ubesatte i afspadseringsperioden.

I det omfang, reglerne medfører afspadsering, som ikke resulterer i nyansættelser, vil resultatet blive en - antagelig ofte forholdsvis beskeden - nedgang i produktionen på den direkte berørte virksomhed. Man må dog igen her i tilfælde af, at den direkte berørte virksomhed nedsætter produktionen i stedet for at forøge beskæftigelsen, være opmærksom på muligheden for stigning i afsætning og produktion, og dermed beskæftigelse, på andre indenlandske virksomheder end den direkte berørte; der kan dog også her være tale om, at efterspørgslen i et vist omfang i stedet retter sig mod udenlandske virksomheder.

5. Betragtes nu reglernes første element - *begrænsning af overarbejde* - isoleret, er det klart, at en forudsætning for en beskæftigelsesmæssig virkning er, at det drejer sig om arbejdsindsats og produktion, der overhovedet kan udføres på anden måde end ved overarbejde.

Regler, der begrænser overarbejde, vil kunne ses som et indgreb i virksomhedernes nuværende dispositions- og planlægningsmuligheder. Det kan hævdes, at virksomhederne organiserer den løbende produktion og afsætning på den mest hensigtsmæssige måde i den forstand, at omkostningerne herved holdes lavest muligt under de givne forhold. At overarbejde foregår til betydeligt højere timeløn end arbejde inden for normal arbejdstid, kan efter dette ses som udtryk for, at virksomheden er villig til at betale en ret betydelig pris for at opnå den forbedrede udnyttelse af produktionskapaciteten, som overarbejde indebærer. Ud fra et sådant synspunkt vil et regelsæt om begrænsning af overarbejde have tendens til at medføre en forøgelse af virksomhedernes omkostninger, hvilket vil forringe virksomhedernes konkurrenceevne og afsætningsmuligheder og dermed beskære den beskæftigelsesmæssige effekt.

På den anden side kan det hævdes, at mere regelmæssigt og udstrakt overarbejde på en given virksomhed er udtryk for en uhenigtsmæssig produktionsplanlægning. En

hensigtsmæssig begrænsning af overarbejde vil i sådanne tilfælde kunne forbedre virksomhedens omkostningssituation og dermed konkurrenceevne.

Der kan endvidere være tale om, at virksomheder i nogle tilfælde har tendens til at overvurdere de omkostninger, der er forbundet med at foretage nyansættelser.

Ud fra sådanne synspunkter kan det hævdes, at overarbejde i vidt omfang kan erstattes af enten holddrift og/eller forskudt arbejdstid eller ved investeringer i ny produktionskapacitet - hvilket i alle tilfælde vil øge beskæftigelsen - på en sådan måde, at omkostningssituationen forbedres i forhold til situationen med anvendelse af overarbejde. Det kan nævnes, at i det omfang, regelsættet rent faktisk medfører øgede investeringer, vil den beskæftigelsesmæssige effekt i en periode blive forstærket, fordi de øgede investeringer medfører større efterspørgsel efter andre virksomheders produktion; modstykket hertil er en vis belastning af betalingsbalancen i den pågældende periode på grund af investeringernes importindhold.

Begge ovennævnte synspunkter - den omkostningsforøgende effekt af begrænsning af overarbejde på den ene side og på den anden side mulighederne for at erstatte overarbejde med omkostningsreducerende virkning - kan formentlig tillægges vægt i praksis, men det er ikke muligt at foretage en nærmere afvejning på det generelle plan.

Den offentlige sektor.

6. Det offentlige producerer altovervejende serviceydelser, der kun undtagelsesvis kan erstattes af privatproducerede ydelser. En begrænsning af overarbejdet, herunder obligatorisk afspadsering vil, under forudsætning af fastholdt ydelsesniveau, derfor under alle omstændigheder medføre forøget offentlig beskæftigelse, svarende til reduktionen af de allerede beskæftigedes overarbejde.

Det er dog en yderligere forudsætning herfor, at der ikke samtidigt sker en forøgelse af den enkelte ansattes arbejdsbyrde eller en omlægning af produktionsformen bort fra anvendelse af arbejdskraft over mod anvendelse af maskiner i vidt forstand.

7. Der foreligger Ingen samlet opgørelse over overarbejdet i hele den offentlige sektor, og

oplysningerne i det følgende omfatter *alene* de statslige institutioner, idet det skal nævnes, at de ca. 180.000 statslige fuldtidsbeskæftigede udgør 30 pct. af det samlede antal fuldtidsbeskæftigede i den offentlige sektor pr. primo 1978.

8. Der budgetteres på forslaget til finanslov for 1979 knap 7 mill. overtimer. Overarbejdsbetalingen udgør ca. 2 pct. af den budgetterede lønsum på finanslovsforslaget. Det skal nævnes, at disse tal kun omfatter timer, for hvilke der ydes betaling. Tallet omfatter således ikke den del af overarbejdet, der forventes afspadseret. Opgørelsen omfatter ikke alle rådigheds- og vagttillæg, idet en del af disse tillæg ikke budgetteres særskilt på finansloven.

Muligheden for konvertering af overarbejde og merarbejde er i de senere år løbende indgået i regeringens bestræbelser for at forbedre beskæftigelsesmulighederne.

Finansministeriet har på baggrund af augustforliget 1976 søgt gennemført, at overarbejde og merarbejde i videst muligt omfang blev konverteret til stillinger.

I forbindelse med behandlingen af finanslovsforslaget for 1979 har finansudvalget stillet spørgsmål til en række ministerier om begrundelsen for den på udvalgte institutioner foretagne budgettering af udgifterne til overarbejdsbetaling og forespurgt, om en del af overtimerne kunne konverteres til fuldtidsstillinger.

Af svarene fremgår, at ingen af ministerierne umiddelbart ser mulighed for en yderligere omdannelse af overarbejde og merarbejde til stillinger.

Der henvises i denne forbindelse til en række forhold, herunder at det budgetterede overarbejde er ujævnt fordelt over året, falder på forskellige personalegrupper eller er fordelt på adskilte afdelinger, samt at en omdannelse af overarbejdet til fuldtidsstillinger vil indebære merudgifter.

9. Det delelighedsproblem, der nævnes ovenfor under omtalen af den private sektor (jfr. pkt. 3), vil således også gøre sig gældende for den offentlige sektors institutioner og styrelser. Man kan ikke uden videre gå ud fra, at en anden institution kan overtage den arbejds mængde, der bortfalder i den direkte berørte institution i tilfælde af, at overarbejdet på denne institution har et så beskedent

omfang, at begrænsning eller afspadsering ikke skaber mulighed for nyansættelser der. Årsagen hertil er, at der på mange områder inden for den offentlige sektor vil være tale om, at de tjenesteydelser, der produceres, ikke kan flyttes, hverken tidsmæssigt eller geografisk. Videre skal det nævnes, at det offentlige i ret ringe omfang har tradition for at rekruttere arbejdskraft på midlertidig basis. Derimod er deltidsarbejde ret udbredt i den offentlige sektor.

På visse områder vil en afspadseringsordning kunne medføre behov for smidiggørelse af det offentliges personalepolitik, hvis man skal undgå, at personalet på disse områder i perioder underbeskæftiges. Det skal i denne forbindelse fremhæves, at folketingets finansudvalg i forbindelse med undersøgelserne af overarbejdets omfang har påpeget, at konvertering af overarbejde skal foregå på økonomisk forsvarlig vis.

10. I det omfang, timer vederlagt med overarbejdsbetaling erstattes af timer med almindelig timeløn, realiseres naturligvis en besparelse på det offentliges driftsudgifter. Som følge af de bestræbelser, der er foretaget i medfør af augustforlig I, må de konkrete besparelser, som opnås på denne måde stort set - med de nuværende rekrutteringsmuligheder - antages at være udnyttet gennem oprettelse af et antal stillinger efter 1976. Såfremt overarbejdet skal reduceres yderligere, vil det medføre udgifter til uddannelse, etablering af arbejdspladser m.v. Skal nyansat personale beskæftiges uden afbrydelser, vil det desuden betyde større lønudgifter, men samtidig mulighed for øgning af det offentliges service-niveau.

Det bør også fremhæves, at rådigheds- og vagtordninger i flere tilfælde er en relativ økonomisk metode til dækning af behovet for offentlig service uden for dagtimerne, hvorfor en konvertering af denne form for overtid muligvis kan medføre forøgede offentlige lønudgifter.

Resultater en overarbejdskonvertering i en forøget beskæftigelse, vil dette dog selvagt medføre en mindredrift på statsbudgettet i form af en begrænsning af udgifterne til arbejdsledighedsdagpenge, jfr. herom nedenfor.

11. Der foreligger ikke for udvalget samlede oplysninger inden for kommunernes område svarende til oplysningerne for staten.

Konklusion og afsluttende bemærkninger.

12. Som *samlet konklusion* må anføres, at den umiddelbare beskæftigelsesmæssige effekt af at begrænse og afspadsere overarbejde nok i praksis må forventes at blive noget mindre, end hvad der svarer til den nuværende mængde af ikke-afspadseret overarbejde.

Der kan gives en bemærkning til spørgsmålet om *afspadserings/ristens længde* (forstået som den maksimalt tilladte tidsafstand mellem overarbejdets udførelse og afspadseringen).

I lovudkastet (§ 8) anføres reglerne for fastlæggelse af afspadseringsfristen.

Det kan her helt generelt påpeges, at hvor delighedsproblemet forekommer, taler hensynet til den beskæftigelsesmæssige effekt for, at der anvendes en ret lang afspadseringsfrist, idet problemerne med at få samlet nok arbejdstimer sammen til at skabe plads for nyansættelser (evt. for en kortere periode) herved formentlig bliver mindsket; det er dog på den anden side klart, at delighedsproblemet ikke fuldt ud kan forventes at blive løst, ved blot at anvende en lang afspadseringsfrist.

Det kan endvidere nævnes, at der formentlig vil være en vis forskel på beskæftigelseseffekten og dens tidsmæssige placering ved henholdsvis en kort og en lang afspadseringsfrist. Dette træder tydeligst frem, hvis man betragter områder med sæsonsvingninger i beskæftigelsen. På sådanne områder vil en kort afspadseringsfrist formentlig medføre, at det beskæftigede antal personer i højsæsonen bliver forøget. Ved en lang afspadseringsfrist udebliver denne effekt antagelig, men til gengæld vil man formentlig få en mindre arbejdsledighed på området i lavsæsonen, idet afspadseringen normalt vil kunne forventes at blive udskudt til denne periode, med en virkning, at eventuelle afskedigelser undgås eller udsættes.

13. Der kan tilføjes, to generelle bemærkninger til den beskæftigelsesmæssige virkning af et regelsæt. Den første er, at en forudsætning for, at merbeskæftigelsen kan realiseres, naturligvis er, at der findes ledig arbejdskraft, der kan erstatte de personer, der afspadsere (eller indskrænker overarbejde). Selv under nuværende høje ledighedsniveau kan man ikke uden videre forudsætte, at der i alle tilfælde

fælde vil være mulighed for at skaffe kvalificeret arbejdskraft.

Netop det forhold, at overarbejde i givet fald er udbredt i en bestemt branche, et bestemt fag, en bestemt tidsperiode eller et bestemt geografisk område, kan indicere, at der er problemer med at tilvejebringe arbejdskraft på det pågældende delområde af arbejdsmarkedet på det pågældende tidspunkt. Forslagets gennemførelse kan i sådanne situationer derfor øge behovet for uddannelses-, omskolings- og mobilitetsfremmende foranstaltninger.

Et andet forhold, der bør drages frem er, at en forøgelse af beskæftigelsen, opgjort i antal personer, vil resultere i, at det offentlige får mindskede udgifter til arbejdsløsheds-

understøttelse. Reglernes beskæftigelsesmæssige effekt vil alt andet lige modsvares af en reduktion af de samlede løn- og overførselsindkomster.

Dette vil være tilfældet, fordi lønindkomsterne højst vil være uændrede, når overarbejde begrænses eller afspadseres, idet lønnen til de personer, der kommer i beskæftigelse, normalt højst vil svare til - og ved bortfald af overarbejdstillæg være mindre end - den løn, de i forvejen beskæftigede mister. Mens lønindkomsterne således højst vil være uændrede, vil det offentlige mindre udgifter til arbejdsløshedsunderstøttelse medføre, at der sker et fald i de samlede løn- og overførselsindkomster.

Kapitel V.

Almindelige forudsætninger og hensyn bag udvalgets overvejelser.

Afskaffelse af eksisterende overarbejde.

1. Teoretisk set kunne overarbejde i det alt væsentlige afskaffes ved at arbejdsgiverens ret til at forlange overarbejde udført ophævedes samtidig med, at overarbejdstillægget afskaffedes eller ved at overarbejdsbetalingen forhøjedes til et så exorbitant beløb, at overarbejde ikke længere ville være profitabelt for arbejdsgiveren. Sådanne løsninger må det imidlertid ligge uden for udvalgets opgave at beskæftige sig med.

Afskaffelse af overarbejde kunne endvidere teoretisk set ske ved et lovmæssigt fastsat forbud mod overarbejde. Et forbud er indeholdt i et i 1976 og 1977 fremsat enslydende forslag til folketingsbeslutning om forbud mod overarbejde.

Et forbud er ikke praktisk gennemførligt og vil i øvrigt indebære et betydeligt indgreb i bestående overenskomster. Det ligger da også uden for udvalgets opgave at beskæftige sig med spørgsmålet om afskaffelse af overarbejde ved forbud, jfr. nedenfor om udvalgets kommissorium.

2. Dernæst rejser det spørgsmål sig om overarbejde kan begrænses f.eks. i form af en henstilling til arbejdsmarkedets parter herom. Hovedorganisationerne har i forbindelse med tidligere overenskomstforhandlinger henstillet til organisationerne, at der ved forhandlingerne af de specielle krav, blev forhandlet om en begrænsning af overarbejdet. Det er imidlertid tvivlsomt, om disse henstillinger har haft den ønskede effekt.

Der ligger også forudsætningsvis i udvalgets kommissorium, jfr. arbejdsministerens skrivelse af 8. september 1978, at det ikke er tilstrækkeligt at søge overarbejde begrænset i form af en henstilling.

3. Ifølge kommissoriet, jfr. arbejdsministerens skrivelse af 8. september 1978, skal udvalget udarbejde forslag om begrænsning af det eksisterende overarbejde og indførelse af obligatorisk afspadsering af overarbejde i

videst muligt omfang. Udvalget bør ved udarbejdelsen af lovforslag lade sig lede af princippet om, at en lovmæssigt fastsat ordning om begrænsning og afspadsering af overarbejde, såvidt det er muligt og hensigtsmæssigt, gøres subsidier i forhold til en evt. tilsvarende overenskomstmæssigt fastsat ordning, jfr. herved princippet i ligelønsloven og lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

Det er ikke hensigten at forbyde alt overarbejde, men opgaven er at søge overarbejdet begrænset og samtidig i videst muligt omfang søge det nødvendige overarbejde afspadseret. Bagved dette formål ligger en målsætning om, at en sådan ordning vil have en vis beskæftigelsesmæssig effekt.

4. Det fremgår af kommissoriet, jfr. arbejdsministerens skrivelse af 8. september 1978, at en ordning skal være subsidier i forhold til en overenskomstmæssigt fastsat ordning.

Der ligger heri, at det ikke er hensigten at uniformere arbejdsmarkedet, men at udforme et smidigt regelsæt, der tager hensyn til bestående aftaler, brancheforskelle og lign.

Som det fremgår af de i kap. III nævnte eksempler på overenskomstmæssige bestemmelser om arbejdstid m.v., findes der i dag inden for overenskomstområdet talrige eksempler på bestemmelser, der tilsigter i videst muligt omfang at begrænse overarbejdet og samtidig indeholder bestemmelser om, at overarbejde i videst muligt omfang bør afspadseres.

Et subsidiært regelsæt om obligatorisk afspadsering tager i første omgang ikke sigte på at regulere dette område, men områder, der ikke gennem de kollektive overenskomster er dækket af afspadseringsordninger, eller områder, der ikke er overenskomstdækket.

Som udgangspunkt skal et sådant regelsæt altså omfatte alle arbejdsforhold, der ikke er dækket af overenskomster, der indeholder en afspadseringsordning.

Men i subsidiaritetsprincippet ligger også, at ikke *enhver* afspadseringsordning skal kunne fortrænge regelsættets bestemmelser. Visse minimumskrav må være opfyldt, for at regelsættet kan respektere en tilsvarende overenskomstmæssigt fastsat ordning.

5. Det forhold, at en ordning er overenskomstmæssigt fastsat, indebærer, at afspadsering er indeholdt i kollektive overenskomster eller kollektive aftaler samt kollektive ordninger inden for det offentlige område, der er administrativt fastsat efter forhandling mellem parterne. Det er et særligt spørgsmål, om individuelle aftaler, der indeholder en afspadseringsordning, skal kunne fortrænge et regelsæts bestemmelser herom, jfr. kap. VI, pkt. 4 og 5.

Hensynene bag et generelt regelsæt.

6. Hensynet til lønmodtagerens sikkerhed og helbred kan begrunde en begrænsning af overarbejdet.

Efter arbejderbeskyttelseslovgivningen var det som hovedregel forbudt at beskæftige arbejdere i et søn- og helligdagsdøgn.

Bestemmelser om hviletid og fridøgn findes nu i arbejdsmiljøloven. Den indeholder en hovedbestemmelse om ret til et ugentligt fridøgn, der erstatter det hidtidige forbud mod at beskæftige arbejdere på søndage, samt en bestemmelse om, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra normal arbejdstids begyndelse gives arbejdstageren en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer.

Sammenfattende kan det siges, at arbejdsmiljøloven normalt sikrer en sammenhængende ugentlig hvileperiode på 35 timer (24 timer i tilslutning til en daglig hvileperiode på 11 timer).

For så vidt angår arbejdsmiljølovens nærmere bestemmelser om et ugentligt fridøgn og hviletid henvises til bilag 2.

De sikkerheds- og helbredsmæssige hensyn er i dag dækket af arbejdsmiljøloven og det ligger uden for udvalgets opgave nærmere at beskæftige sig hermed. Der kan imidlertid peges på, at det i udvalget er oplyst, at der i Finland er udført undersøgelser, der viser, at antallet af arbejdsulykker stiger efter den 6. arbejdstime. Lignende undersøgelser kendes ikke fra Danmark, men det understreger, at

miljø- og sikkerhedshensyn kan være af stor betydning også i relation til overarbejde.

7. Skal alt overarbejde afspadseres, kan det medføre, at der bliver vanskeligheder med at skaffe tilstrækkelig eller tilstrækkelig egnet arbejdskraft. I det omfang, problemet er af uddannelsesmæssig karakter, kan det i en række tilfælde løses ved iværksættelse af uddannelsesprogrammer for eventuel ledig arbejdskraft.

Der kan f.eks. peges på arbejdsmarkedsuddannelserne, der er en fælles betegnelse for de under arbejdsministeriet hørende voksenuddannelser. Uddannelserne er kortvarige og joborienterede og uddannelserne er endvidere karakteriseret ved en høj grad af åbenhed og fleksibilitet. Kursustilbud kan normalt etableres med kort varsel i de fleste områder af landet.

Uddannelserne står åbne for alle voksne (normalt over 18 år) som har eller søger beskæftigelse inden for det pågældende arbejdsområde.

Til lønmodtagerne ydes under kursUSDeltagelsen en godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste eller arbejdsmulighed.

Staten yder et tilskud på 85 pct. af driftsudgifterne ved disse kurser og betaler udgifterne til godtgørelse m.v. med 100 pct.

Vedrørende uddannelsesUdbuddenes nærmere indhold henvises til bilag 3.

Som et eksempel på, hvorledes arbejdsmarkedsuddannelserne med de eksisterende støtteordninger kan medvirke til en målrettet uddannelse med henblik på konkrete beskæftigelsestilbud kan henvises til de med støtte fra direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelserne etablerede uddannelsesforanstaltninger for langtidsledige metalarbejdere, der har udgangspunkt i forsøgskurser afholdt i Odense. Formålet med disse kurser er, at en langtidsledig efter gennemgang af et for ham særlig tilrettelagt kursusprogram kan få beskæftigelse på lige fod med de allerede beskæftigede metalarbejdere på arbejdspladsen.

8. Ved udarbejdelsen af et regelsæt må der også tages produktionsmæssige og personlige hensyn. Et regelsæt må ikke hindre udførelsen af helt nødvendigt overarbejde, f.eks. reparationsarbejde.

En afspadseringsordning må også være så smidig, at et produktionsforløb kan opretholdes. Her må man være opmærksom på, at

skifteholdsarbejde i en periode kan være en udvej for at sikre et vist produktionsforløb.

En afspadseringsordning må endvidere tage hensyn til, at produktionen i visse erhverv er sæsonbetonet og der vil være perioder, hvor afspadsring kun vanskeligt kan finde sted. Dette kunne begrunde en særlig ordning, men man må her være opmærksom på, at meget lange frister for afspadsring kan mindske beskæftigelseseffekten.

En kraftig begrænsning af overarbejdet kan inden for visse beskæftigelsesområder medføre en lønnedgang for de ansatte, der kan begrunde en overgangsordning for at den enkeltes økonomiske forhold ikke skal ændres for pludseligt.

En del af de ovenfor nævnte hensyn kan tilgodeses i og med, at et regelsæt hviler på subsidiaritetsprincippet, men herudover vil det være nødvendigt for at regelsættet skal kunne virke tilstrækkeligt smidigt, at regelsættet opererer med dispensationsmuligheder.

Belysning af overenskomstområdet.

9. For nærmere at beskrive det område, et regelsæt om begrænsning af overarbejde i første omgang retter sig mod, idet regelsættet som anført er subsidiært i forhold til overenskomstmæssige ordninger, gives neden for dels en *juridisk* belysning af overenskomstområdet, ligesom området *talmæssigt* er søgt belyst.

10. Ved en kollektiv overenskomst forstås en overenskomst om løn og arbejdsforhold mellem en arbejdstagerorganisation eller en gruppe af arbejdere på den ene side og en arbejdsgiverorganisation eller en enkelt arbejdsgiver på den anden side.

Ved den kollektive overenskomst skabes der ikke noget individuelt arbejdsforhold, men overenskomsten fastsætter normer for arbejdstid, arbejds løn m.v., der gælder, når den personlige arbejdsaftale indgås.

Kollektive overenskomster indgås i almindelighed mellem de modstående organisationer og har retsvirkning direkte for organisationens enkelte medlemmer. Organisationerne og de enkelte medlemmer er forpligtede til at følge overenskomstens bestemmelser om reguleringer af arbejdsforholdene.

11. I *juridisk fagligt henseende* gælder, at overenskomsten skal overholdes, hvad enten arbejdsgiveren beskæftiger organiserede eller

uorganiserede arbejdstagere. Dette synspunkt har fundet følgende udtryk i bemærkningerne til § 1 i lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelsen:

»Har en arbejdsgiver indgået en kollektiv overenskomst med et forbund om et arbejde, er denne arbejdsgiver efter gældende danske arbejdsretlige regler forpligtet til at yde løn- og arbejdsvilkår i henhold til overenskomsten - også til eventuelle ansatte, der er medlemmer af andre forbund eller er uorganiserede. Det er imidlertid alene det forbund, med hvem overenskomsten er indgået, der ved en overtrædelse af overenskomstens krav om ligebehandling kan rejse sag ad fagretslig vej. De lønmodtagere, der ikke er medlem af pågældende forbund, vil, hvis forbundet ikke vil føre sagen, selv kunne rejse sag efter ligebehandlingsloven på samme måde som lønmodtagere, der er ansat hos arbejdsgivere, der ikke har indgået eller er omfattet af kollektive overenskomster.«

Også af bemærkningerne til lov nr. 32 af 4. februar 1976 om lige løn til mænd og kvinder fremgår det, at ansatte der ikke er medlemmer af et forbund ikke har noget krav i medfør af overenskomsten, men vil kunne rejse krav om ligeløn efter loven på samme måde som lønmodtagere hos arbejdsgivere, der ikke har indgået eller er omfattet af en kollektiv overenskomst overhovedet.

12. Skal man søge at belyse det overenskomstdækkede område *talmæssigt* er det ikke tilstrækkeligt at se på det organisationsmæssige tilhørsforhold, hverken for arbejdsgivere eller arbejdstagere, f.eks. kan overenskomsten forblive gældende for virksomheden, efter at den har meldt sig ud af organisationen, ligesom ikke organiserede arbejdstagere kan være dækket af overenskomsten.

Endvidere kan uorganiserede arbejdsgivere ved indgåelse af en tiltrædelsesoverenskomst med en lønmodtagerorganisation få virksomheden overenskomstdækket. Det er således ikke muligt via organisationernes medlemstal at gøre op, hvormange lønmodtagere, der er dækket af overenskomster.

For dog at søge at skaffe en vist overblik over det overenskomstdækkede område er der nedenfor givet oplysninger om medlems-tal i de større arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Ifølge beskæftigelsesundersøgelsen fra oktober 1977 var der 18 mill. fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere.

Dansk Arbejdsgiverforening havde i 1977 ca. 21.500 medlemmer, der beskæftigede ialt ca. 460.000 funktionærer og arbejdere. (Kilde: Arbejdsmarkedets håndbog 1978.)

Inden for statens område er beskæftiget ca. 180.000 lønmodtagere.

Inden for det kommunale område er beskæftiget ca. 250.000 lønmodtagere.

Inden for Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere er beskæftiget i alt ca. 47.000 arbejdere og funktionærer.

Hovedorganisationen af Mesterforeninger i byggefagene i Danmark har ca. 40.000 lønmodtagere beskæftiget.

Medlemstallet i lønmodtagerorganisationer for arbejdere og tjenestemænd samt funktionærer var pr. 1. januar 1977 ca. 1,4 mill, medlemmer (tallet omfatter kun lønmodtagerorganisationer med 1.000 medlemmer og derover. Kilde: Arbejdsmarkedets håndbog 1978.)

For at søge at belyse i hvilket omfang lønmodtagerne i de pågældende organisationer er omfattet af kollektiv overenskomst har udvalget fra følgende større fagforbund ind-

hentet skønsmæssige oplysninger herom:

Specialarbejderforbundet i Danmark har oplyst, at ca. 263.000 ud af forbundets i alt 300.000 medlemmer arbejder på overenskomstdækkede arbejdspladser.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund har oplyst, at ca. 160.000 af forbundets ca. 210.000 medlemmer er overenskomstdækket.

Dansk Metalarbejderforbund har oplyst, at ca. 119.000 af forbundets 120.000 medlemmer er overenskomstdækket.

Kvindeligt Arbejderforbund har oplyst, at ca. 83.000 af forbundets 92.000 medlemmer er overenskomstdækket.

Forbundet for offentligt Ansatte, Dansk Kommunalarbejderforbund har oplyst, at alle forbundets ca. 85.000 medlemmer er overenskomstdækket.

De anførte tal giver oplysninger om, hvor mange inden for de enkelte forbund, der er omfattet af kollektive overenskomster, men der kan ikke på grundlag heraf drages nogen generel konklusion med hensyn til antallet af lønmodtagere, der er overenskomstdækkede. Det må konstateres, at det ikke er muligt at gøre op hvor mange lønmodtagere, der er dækket af overenskomster.

Kap. VI.

Udvalgets overvejelser vedrørende begreberne arbejdstid, overarbejde og afspadsering i et generelt regelsæt.

»Subsidiaritetsproblematikken«.

1. Som det fremgår af udvalgets kommissorium, jfr. arbejdsministerens skrivelse af 8. september 1978 til udvalgets formand og jfr. kap. I, pkt. 2, bør udvalget ved udarbejdelsen af et regelsæt lade sig lede af princippet om, at en i et regelsæt fastsat ordning om begrænsning og afspadsering af overarbejde, såvidt det er muligt og hensigtsmæssigt, gores subsidiær i forhold til en eventuel tilsvarende overenskomstmæssigt fastsat ordning, jfr. kap. V.

Subsidiaritet er det forhold, at et regelsæt i et vist omfang viger for lignende mellem parterne aftalt ordning.

Forholdet til kollektive overenskomster.

2. En ordning skal være subsidiær i forhold til en overenskomstmæssigt fastsat ordning. Men det ligger samtidig i subsidiaritetsprincippet, at ikke *enhver* ordning skal kunne fortrænge et regelsæts bestemmelser om f.eks. en afspadseringsordning. Baggrunden for at gøre et regelsæt subsidiært er så vidt muligt at undgå indgreb i gældende overenskomstbestemmelser. Når et regelsæt imidlertid på nogle områder opstiller en række minimumskrav, er disse opstillet ud fra et ønske om at opfylde en målsætning med regelsættet - nemlig at sikre en vis beskæftigelsesmæssig effekt. Minimumskravene må bygge på en afvejning af disse to hensyn.

Tages dette i betragtning, finder denne afvejning udtryk i nogle minimumskrav, der ikke opfyldes af alle kollektive overenskomster, enten fordi der ikke findes aftaler om de enkelte forhold, eller fordi den aftalte ordning i relation til regelsættets bestemmelser er utilstrækkelig. Kollektive overenskomster, der slet ikke eller kun delvis lever op til regelsættets minimumskrav må for så vidt vige for regelsættet.

3. For at tage det videst mulige hensyn til, at et regelsæts minimumskrav bør medføre mindst mulige indgreb i de bestående overenskomster, kunne der ved vurderingen af, om en kollektiv overenskomst opfylder kravene, anlægges en helhedsvurdering af bl.a. overenskomstens enkelte bestemmelser om begrænsning af overarbejde, afspadsering og fristen herfor. Om den kollektive overenskomst skal kunne fortrænge regelsættets krav til de enkelte punkter, ville være afhængig af, om overenskomstens bestemmelser betragtet under ét opfylder den bag regelsættet liggende målsætning om, at en given afspadseringsordning skal have en beskæftigelsesmæssig effekt.

En vanskelighed ved en sådan helhedsvurdering er, at denne vurdering må foretages af et organ med nøje kendskab til såvel regelsættets bestemmelser som overenskomstområdet. Under alle omstændigheder vil der ved en sådan vurdering kunne opstå en række spørgsmål i forbindelse med den afvejning, der skal foretages. Vanskelighederne herved vil mindskes i det omfang parterne inddrages i behandlingen af sagerne.

Forholdet til individuelle aftaler.

4. Det må lægges til grund, at et regelsæt skal omfatte arbejdsforhold, hvor der ikke overenskomstmæssigt er aftalt en ordning indeholdende bestemmelser om begrænsning af overarbejde i form af tvungen afspadsering. Udvalget har drøftet om subsidiaritetsprincippet også skal gælde i forhold til individuelle aftaler.

Det er ikke muligt med sikkerhed at fastlægge, hvor mange lønmodtagere der er ansat alene ved individuel aftale, ligesom man ikke har mulighed for nærmere at belyse indholdet af de aftalte ansættelsesvilkår. Den beskæftigelsesmæssige effekt af at lade et

regelsæt omfatte individuelle aftaler kan således ikke vurderes præcist, men den må generelt være størst, hvis alle arbejdsforhold er omfattet af et regelsæt.

Det er efter kommissoriet et åbent spørgsmål, hvorvidt et regelsæt skal respektere individuelle aftaler.

5. Det særlige ved individuelle aftaler er, at der ikke kan skaffes tilstrækkeligt kendskab til disse aftalers indhold, at de individuelle aftaler ofte er mundtlige og at parterne kan have en fælles interesse i ikke at efterleve et regelsæts bestemmelser.

Det må anføres, at hensynet til parternes aftalefrihed vejer lige så tungt her, som når det drejer sig om kollektive overenskomster og at usikkerheden om beskæftigelseseffekten i hvert fald er lige så stor.

Generelt kan det siges, at individuelle aftaler i hvert fald må vige for et regelsæts minimums krav jfr. i øvrigt nedenfor under pkt. 9.

Overvejelser vedrørende arbejdstid og overarbejde.

6. Den normale *arbejdstid* er i Danmark ikke fastsat ved lov, men vil for de overenskomstdækkede områder være fastsat i de kollektive overenskomster, og den ugentlige arbejdstid er normalt aftalt til 40 timer ugentlig, jfr. kap. III om eksisterende overenskomstbestemmelser om arbejdstiden.

Overenskomsterne indeholder ofte bestemmelser om *arbejdstidens lægning* inden for nærmere angivne klokkesiet. Der er ikke tale om overarbejde, hvis der arbejdes *inden for* de overenskomstmæssige grænser for arbejdstiden og der ikke arbejdes flere timer end den normale arbejdstid. En del overenskomster indeholder regler om *forskudt arbejdstid*, hvorefter der, i reglen med et vist varsel, kan anordnes arbejdstider, der ligger *uden for* den overenskomstmæssige arbejdstid. Det betales ved denne arbejdsform normalt tillæg for de timer, der ligger uden for de overenskomstmæssige tidspunkter for den normale arbejdstids begyndelse og slutning, men tillægsbetalingen er normalt mindre end overarbejdsbetalingen. Ved overarbejde på forskudt arbejdstid beregnes overarbejdstillæg normalt ud fra den forskudte arbejdstid, der altså betragtes som den normale arbejdstid for dem, hvis arbejde er forskudt.

7. Det er nødvendigt i et regelsæt om begrænsning af overarbejde og indførelse af obligatorisk afspadsering at kunne fastslå, hvad den enkelte lønmodtagers normale arbejdstid er for derigennem at kunne definere den pågældendes overarbejde. Lægges det til grund, at et regelsæt skal følge subsidiaritetsprincippet, vil man i alle tilfælde, hvor der ved kollektiv overenskomst er fastsat en normal arbejdstid, i regelsættet kunne henvise til den således fastsatte arbejdstid.

En kollektiv overenskomst vil som altovervejende hovedregel indeholde bestemmelser om den normale arbejdstid. Indeholder overenskomsten ikke bestemmelser herom, vil arbejdstiden i relation til regelsættet kunne fastsættes til den arbejdstid, der er gældende inden for nærmest liggende overenskomstområde.

8. Det har i udvalget været drøftet, om det var hensigtsmæssigt i et regelsæt at fastlægge en normal ugentlig arbejdstid - f.eks. 40 timer ugentligt, der skulle være gældende, hvor ikke anden arbejdstid var aftalt ved kollektiv overenskomst eller eventuel individuel aftale, jfr. nedenfor.

Der har i udvalget været enighed om, at en fastlæggelse i et regelsæt af en normal arbejdstid angivet i timer ikke ville være hverken nødvendig eller hensigtsmæssig, bl. a. fordi en sådan regel - selv om den kun gælder i relation til regelsættet - ikke kan undgå at virke normdannende.

9. Det er et særligt spørgsmål, om individuelle aftaler om arbejdstiden skal kunne anerkendes i et regelsæt.

Det har i udvalget været drøftet om f.eks. en aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager om at udvide den ugentlige arbejdstid til f.eks. 50 timer med en tilsvarende lønfastsættelse skal være tilstrækkeligt til at bringe aftalen uden for regelsættets område. Der vil i en sådan aftale ligge, at man ikke kan se, hvad der er den pågældendes normale arbejdstid og hvad den pågældendes overarbejde er, hvorfor man ikke vil kunne udskille den arbejdstid, der i givet fald skal være genstand for afspadsering. En afspadseringsordning vil derfor være illusorisk. På baggrund af det foran anførte og da der samtidig i udvalget er enighed om, at det er uhensigtsmæssigt at fastlægge en normal arbejdstid i timer for det ikke-overenskomstdækkede om-

råde, har man i udvalget drøftet, at en løsning vil være, at regelsættet respekterer sådanne individuelle aftaler om arbejdstidens længde som indeholder en henvisning til en overenskomstmæssig bestemmelse om arbejdstid, mens regelsættet for alle andre aftalers vedkommende bestemmer, at der skal tages udgangspunkt i den arbejdstid, der er aftalt inden for nærmest tilsvarende overenskomstområde.

På denne måde undgår man i et regelsæt at angive en normalarbejdstid i timer, og samtidig sikrer man, at også det individuelle overarbejde kan indpasses i et regelsæt om obligatorisk afspadsering.

10. Der findes visse begrænsede grupper af lønmodtagere, der har særlige enten overenskomstmæssige eller individuelle aftaler om ansættelse uden normal arbejdstid.

De grupper der kan blive tale om således at undtage fra et regelsæts bestemmelser om arbejdstid er fortrinsvis personer uden højeste tjenestetid inden for det offentlige område. Personer der ofte - men ikke altid - samtidig har ledende funktioner. Inden for det private arbejdsmarked kunne det være personer med f.eks. kreativt arbejde eller personer, beskæftiget med udviklings- og forskningsarbejde.

Det må antages, at den beskæftigelsesmæssige effekt ved at medtage disse grupper under et regelsæts arbejdstidsbestemmelser er ringe. Det har i udvalget været anført, at det måtte være nødvendigt og tilstrækkeligt at det sikres, at det individuelle vederlagte merarbejde afspadseres.

11. Der er ikke ved lov fastsat bestemmelser om overarbejde i Danmark, men de fleste overenskomster inden for det traditionelle overenskomstdækkede område indeholder bestemmelser om udførelse af overarbejde, jfr. kap. III.

Indeholder en overenskomst bestemmelser om overarbejdsbetaling, antages det, at arbejdsgiveren kan forlange overarbejde udført i sædvanemæssigt eller rimeligt omfang. Retten til at forlange overarbejde kan imidlertid være indskrænket dels ved kutyper, dels ved positive overenskomstbestemmelser.

På denne baggrund og under henvisning til det foran anførte vedrørende arbejdstid kan overarbejde i relation til et regelsæt om begrænsning af overarbejde og indførelse af

obligatorisk afspadsering beskrives som værende sådant arbejde udover den enkelte arbejdstagers normale arbejdstid, således som arbejdstiden er defineret i regelsættet, der vederlægges særskilt enten i tid, penge eller begge dele. For så vidt angår rådigheds- og vagttjeneste, jfr. dog nedenfor.

Principielt er deltidsansatte omfattet af definitionen, men det kan ikke udelukkes, at deltidsansatte kan forøge deres normale arbejdstid uden at det i relation til regelsættet skal anses for at være overarbejde.

Efter gældende arbejdsretlig praksis er systematisk eller konstant overarbejde ikke tilladt, idet der dog gælder særlige forhold for så vidt angår rådigheds- og vagttjeneste. På arbejdsmarkedet eksisterer altså allerede en vis begrænsning af en særlig type af overarbejde.

Det har i udvalget været drøftet om det var hensigtsmæssigt at arbejde med en begrænsning af den enkeltes overarbejde ved i et regelsæt at indføre en maximumsgrænse for det overarbejde, der må udføres, uden at der under disse drøftelser er taget stilling til, om det eventuelt præsterede overarbejde skal afspadseres. Det bemærkes, at en sådan begrænsning findes i eksisterende overenskomster samt kendes fra udlandet.

Udvalgets overvejelser vedrørende afspadseringsordninger.

12. Det har i udvalget været fremhævet, at alt overarbejde efter regelsættet skal afspadseres.

Det er i udvalget anført, som en begrundelse herfor, at spørgsmålet om overarbejde på den enkelte virksomhed ofte er et spørgsmål om en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet. Er overarbejde på trods heraf nødvendigt i en kortere periode vil dette overarbejde kunne afspadseres senere, således at en pligt til fuldstændig afspadsering ikke stiller sig hindrende i vejen for et vist produktionsforløb.

En generel undtagelse fra en fuldstændig afspadseringspligt vil mindske beskæftigelseseffekten af et regelsæt. Endvidere er der pegt på, at visse branchers særlige behov med hensyn til udførelse af overarbejde og afspadsering heraf vil kunne tilgodeses ved at etablere et smidigt dispensationssystem i regelsættet.

Heroverfor er det anført, at det er nødvendigt, at et regelsæt opererer med en vis mængde afspadseringsfrit overarbejde. Begrundelsen er, at overarbejde i et vist omfang inden for særlige områder er nødvendigt, at overarbejdets omfang i visse virksomheder er af så ringe omfang, at afspadsering heraf ikke vil kunne give grundlag for nyansættelser, at der inden for visse geografiske og faglige områder vil være vanskeligheder ved at skaffe erstatningsarbejdskraft samt at visse sæsonbetonede erhverv nødvendigvis i perioder må klare arbejdspresset ved overarbejde og at der ikke altid er basis for, at hele dette overarbejde kan afspadseres. Endelig er der peget på, at en regel, der tillader en vis mængde afspadseringsfrit overarbejde, vil være administrativ hensigtsmæssig, idet behovet for dispensationer vil mindskes.

13. Der har i udvalget været enighed om, at en eventuel maksimumsgrænse for et tilladt afspadseringsfrit overarbejde i givet fald skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst eller ved dispensation fra regelsættet, jfr. kapitel VIII, punkt 3.

Hvor lang afspadseringstid.

14. Der har i udvalget været enighed om, at en overenskomstmæssigt fastsat afspadseringsordning for at leve op til regelsættets minimumskrav må indeholde en bestemmelse om, at afspadsering skal ske time for time, jfr. om rådigheds- og vagtjeneste nedenfor pkt. 17. Der skal herudover ikke være noget til hinder for, at overarbejdstillæg kan udbetales, og heller ikke noget til hinder for, at et eventuelt overarbejdstillæg kan afspadseres.

Fristerne for afspadsering.

15. Udvalget har også drøftet spørgsmålet om en afspadseringsordning som minimum bør indeholde bestemmelser om en vis kortere frist for afspadsering af overarbejde.

Der har været anført, at afspadsering af hensyn til den beskæftigelsesmæssige effekt, bør finde sted så hurtigt som praktisk muligt efter overarbejdets udførelse. Der er i udvalget forståelse for, at afspadseringsfristen inden for særlige beskæftigelsesområder f.eks. landbrugsområdet, skolevæsenet og søfarten, må være særligt lange. Det har også i udvalget været anført, at det kan have såvel en beskæftigelsesmæssig effekt som være en for-

del for den enkelte, at afspadsering kan opsamles og finde sted f.eks. en uge ad gangen.

Det har endvidere været anført, at korte frister kan skabe vanskeligheder både for virksomhederne og den enkelte arbejdstager og der derfor kan være behov for en mere flexibel ordning.

Som en løsning på dette problem har det i udvalget været foreslået, at en afspadseringsordning kan fastsættes, således at der indføres en regel om, at afspadsering skal finde sted inden en vis kortere frist - medmindre der ved aftale på virksomhedsplan inden for en endnu kortere frist er aftalt, hvornår afspadsering skal finde sted.

Udvalget har været enig om, at arbejdstagerens afspadsering skal finde sted inden den pågældende forlader virksomheden. Det følger heraf, at der ikke kan udbetales dagpenge under afspadsering.

16. Såfremt en overenskomst indeholder bestemmelser om, at arbejdstageren kan vælge mellem at få overarbejde vederlagt i tid eller penge må konsekvensen af at etablere et regelsæt om obligatorisk afspadsering være, at afspadsering bliver obligatorisk. Såfremt den aftalte afspadseringsordning ikke lever op til regelsættets minimumskrav f.eks. med hensyn til frister, træder regelsættets bestemmelser ind og supplerer den overenskomstmæssige fastsatte ordning, eventuelt med et forbehold for en helhedsvurdering, jfr. pkt. 3.

Drejer det sig om arbejdsforhold, der ikke er dækket af en overenskomstmæssig fastsat afspadseringsordning, finder regelsættets bestemmelser om afspadsering anvendelse direkte.

Drejer det sig om individuelle arbejdsforhold finder regelsættets bestemmelser ligeledes anvendelse direkte.

Rådigheds- og vagtjeneste.

17. Som anført i kap. III eksisterer der en række vagt- og rådighedsordninger inden for det offentlige område og ventetidsordninger og lign. inden for det private område. Der kan rejses tvivl om, hvilke forpligtelser i henhold til sådanne ordninger der kan betragtes som et led i arbejdstiden og hvilke, der må opfattes som overarbejde, der skal være genstand for afspadsering.

18. Der har i udvalget været principiel enighed om, at i det omfang ventetid, rådigheds-

og vagttjeneste vederlægges som overarbejde skal det efter regelsættet afspadseres.

Der har i udvalget endvidere været enighed om, at en eventuel omregningsfaktor, der nødvendigvis må fastlægges inden afspadsering kan finde sted, skal være et forhandlingsanliggende.

På den anden side har der været enighed om, at gene- eller ulempetillæg ikke skal være omfattet af en afspadseringsordning.

Det samme synspunkt gør sig gældende

for så vidt angår såkaldt »blandede tillæg«, idet man kun kan forestille sig, at afspadsering kan finde sted i det omfang vederlaget for ulemper m.v. og vederlaget for overarbejdet kan adskilles.

Der har i udvalget været nævnt, at der inden for visse områder udbetales overarbejdstillæg for arbejde på forskudt tid. I disse tilfælde er der imidlertid ikke tale om reelt overarbejde, der efter regelsættet bør kunne afspadseres.

Kapitel VII

Undtagelse af visse personkategorier fra et generelt regelsæt om obligatorisk afspadsering.

1. Som anført i kap. VI, pkt. 10, vil det være hensigtsmæssigt at undtage personer, der er ansat uden normal arbejdstid fra regelsættet, dog således at vederlagt over- eller merarbejde skal afspadseres.

Der rejser sig det spørgsmål, om det kan være hensigtsmæssigt yderligere at undtage visse af disse personer eller personer, der i øvrigt har en normal arbejdstid, fra et regelsæt om obligatorisk afspadsering.

Der har i udvalget været enighed om, at der er behov for at undtage særlige grupper fra et generelt regelsæt.

Følgende to grupper kunne det være rimeligt at undtage:

a) Funktionærer, der indtager en særlig ledelsesmæssig stilling i virksomheden.

Der kan være tale om personer med helt overordnede ledelsesmæssige funktioner

eller eventuelt personer, der direkte erstatter arbejdsgiveren.

Tilsvarende stillinger inden for stat og kommuner skal ligeledes være omfattet af en generel undtagelsesbestemmelse,

b) Arbejdstagere, der i arbejdstidsmæssig henseende indtager en særstilling. Det er arbejdstagere, der har en vis frihed til at tilrettelægge deres arbejdstid og som ikke herved er underlagt nogen reel kontrol fra arbejdsgiveren.

Som eksempler på arbejdstagere inden for denne gruppe har i udvalget været nævnt repræsentanter, hjemmearbejdende, videnskabsmænd og præster.

Det bemærkes, at i Sverige er fra loven om almindelig arbejdstid undtaget særlige persongrupper, jfr. det i kap. II anførte.

Kapitel VIII.

Adgang til dispensation.

1. Der har i udvalget været enighed om, at selv om regler om begrænsning af overarbejde og om afspadsering udformes fleksibelt og selv om de er subsidiære i forhold til kollektive overenskomster og kun indeholder minimumsregler, vil der kunne være behov for dispensationer, idet reglerne ifølge sagens natur ikke vil kunne tage højde for alle de konkrete situationer, der opstår på arbejdsmarkedet. Et særligt behov for dispensation kan tænkes at opstå i en overgangsperiode, indtil organisationerne ved aftaler har tilpasset sig regelsættet.

På den anden side har der været enighed om, at i samme omfang der gives adgang til - og praktiseres - dispensationer, vil et regelsæt kunne gøres mere eller mindre illusorisk.

Dispensationer på det overenskomstdækkede område må principielt forudsætte enighed mellem parterne, jfr. dog nedenfor pkt. 15.

Fra hvilke regler kan der dispenseres.

2. Udvalget har diskuteret, om der skal kunne dispenseres fra et regelsæt som helhed. En række overenskomster har allerede mulighed for dispensation fra *afspadseringsbestemmelser* og der har i udvalget været enighed om, at der også efter regelsættet skal være adgang til en sådan dispensation, idet der dog er pegt på, at hvis en vis mængde overarbejde bliver tilladt uden afspadsering må det medføre, at dispensationsadgangen bliver meget begrænset.

3. Der er i udvalget enighed om, at der skal være adgang til dispensation fra den eller de *frister for afspadsering* som reglerne fastlægger.

4. Der må også i givet fald kunne dispenseres fra reglerne om en *maksimumsgrænse for mængden af den enkeltes overarbejde* indenfor en periode, idet sådanne grænser nødvendigvis må fastsættes ud fra gennemsnitsbetragtninger, der ikke kan indeholde den nødvendige fleksibilitet.

Hensyn, der kan begrunde dispensation.

5. Udvalget har overvejet, hvilke hensyn der skal kunne begrunde en dispensation fra de ovenfor nævnte regler. De nedenfor nævnte eksempler er alene hensyn, der *kan* lægges vægt på ved bedømmelsen af en dispensationsansøgning i det konkrete tilfælde. Det er således ikke givet, at såfremt et hensyn foreligger, er der begrundelse for dispensation eller at alle hensyn er opregnet her.

6. En regel om tvungen afspadsering medfører at der bliver behov for *erstatningsarbejdskraft* i et vist omfang. Kan egnet erstatningsarbejdskraft ikke skaffes, vil dette kunne medføre, at der må dispenseres. Der må imidlertid kunne kræves dokumentation for at egnet erstatningsarbejdskraft ikke har kunnet skaffes, f.eks. ved at arbejdsformidlingen ikke inden for en rimelig frist har kunnet skaffe den nødvendige arbejdskraft, der med hensyn til kvalifikationer med rimelighed vil kunne opfylde arbejdsgiverens krav.

7. Medfører indførelse af begrænsning af overarbejdet og tvungen afspadsering en *væsentlig indtægtsnedgang* for visse arbejdstagere vil dette hensyn i en overgangsperiode kunne begrunde en dispensation, således at de berørte arbejdstagere får lejlighed til at indrette sig efter virkningerne af de nye regler.

8. Det er yderst vanskeligt at afgøre, om overarbejdet på en virksomhed har et så lille omfang, at kravet om afspadsering ikke vil kunne få nogen *beskæftigelsesmæssig effekt*, jfr. kap. IV, pkt. 3, om delighedsproblemet. Det fremgår dog også heraf, at afspadsering ikke i alle tilfælde har en beskæftigelsesmæssig effekt og hensynet vil i disse tilfælde efter omstændighederne kunne begrunde en dispensation.

9. Ved *sæsonbetonede erhverv* vil arbejdets særlige karakter kunne begrunde dispensation *fra afspadseringsfristerne* således at afspadsering kan finde sted i stille perioder,

hvor alternativet i nogle tilfælde kan være afskedigelse, jfr. i øvrigt kap. IV, pkt. 12.

10. Overarbejde af uforudseeligt omfang i *force majeure* situationer og lignende situationer skal efter en konkret vurdering kunne indgå som et hensyn, der kan begrunde dispensation.

Dette hensyn har især betydning for dispensation fra maksimumsgrænsen for overarbejde, idet overarbejde i de nævnte situationer normalt vil kunne afspadseres.

11. Det forhold, at der er *problemer med oprettelse af nye stillinger*, f.eks. af bevillingsmæssig eller normeringsmæssig art i den offentlige sektor, bør ikke kunne begrunde dispensation - bortset fra en tidsbegrænset dispensation i en overgangsperiode - idet det under hensyntagen til reglernes formål er en forudsætning, at de nødvendige stillinger oprettes.

Dispensationers varighed.

12. Udvalget har drøftet om dispensationer skal være *tidsbegrænsede*. Man finder ikke, at der skal være nogen generel maksimumsgrænse, idet dispensationernes varighed må afhænge af årsagen til dispensationsansøgningen samt af hvilken regel der skal dispenseres fra. På den anden side kan der ikke gives dispensation uden begrænsning, idet de til grund for dispensationsansøgninger liggende forhold kan ændres, således at behovet for dispensation ikke længere er til stede, hvilket f.eks. vil være tilfældet ved dispensationer i en overgangsperiode. En tidsmæssig begrænsning af dispensationerne kan derfor tænkes udformet i de konkrete tilfælde. Det har i udvalget været anført, at hele regelsættet kunne gøres tidsbegrænset eller afhængigt af beskæftigelsessituationen.

Betingede dispensationer.

13. Udvalget har drøftet, om der til dispensationer kan knyttes betingelser, f.eks. om, at der iværksættes uddannelsesprogrammer.

Da man i givet fald naturligvis må have mulighed for at opfylde de betingelser, der stilles, vil udvalget i mange tilfælde finde det tvivlsomt om der f.eks. overfor virksomhederne kan stilles krav om at etablere uddannelsesforanstaltninger. I nogle tilfælde f.eks. overfor meget store virksomheder med egne uddannelsesprogrammer kan der være grund

til at stille sådanne krav. Endvidere vil det være naturligt at stille krav overfor virksomheder eller organisationer, om at de tager de initiativer som er påkrævet for at uddannelsesforanstaltninger med offentlig støtte kan saltes i værk.

Frengangsmåden ved dispensationer.

14. Spørgsmålet om hvilken kreds der kan søge og eventuelt få dispensation må afhænge af den begrundelse en dispensationsansøgning indeholder. Dispensationer vil efter omstændighederne kunne gives til en branche, en faggruppe - eventuel indenfor et bestemt geografisk område - en virksomhed, styrelse eller institution, ligesom det ikke kan udelukkes, at der kan meddeles dispensation for en enkelt person.

Inden for det fagretlige system vil sagerne blive behandlet på sædvanlig måde, der indebærer at repræsentanter for arbejdstagerne deltager i behandlingen.

Uden for det fagretlige system bør de arbejdstagere, der er omfattet af en dispensationsansøgning, have lejlighed til at udtale sig inden ansøgningen behandles.

Udvalget har drøftet, hvorvidt det kunne være hensigtsmæssigt, at lade dispensationsansøgninger passere det lokale arbejdsmarkedsnævn, men har ikke fundet at disse nævn i kraft af deres sammensætning kan forudsættes at sidde inde med så relevant sagkundskab, at en sådan belastning af nævnene og af forretningsgangen vil være rimelig.

Hvem skal dispensere.

15. *Inden for det overenskomst dække de område* kan der sondres mellem to hovedgrupper af overenskomster.

I den *ene* gruppe vil et regelsæt om begrænsning af overarbejdet og om afspadsering ikke finde anvendelse, fordi overenskomsterne opfylder reglernes krav om afspadsering, dispensationer og undtagelser. Sager om dispensationer behandles derfor af parterne.

I den *anden* gruppe finder regelsættet anvendelse, fordi overenskomsterne ikke indeholde bestemmelser om afspadsering og følgelig heller ikke om dispensationer og undtagelser. Når reglerne derfor skal bringes i anvendelse vil overenskomstparterne utvivlsomt

have de bedste forudsætninger for at behandle dispensationssager i kraft af deres særlige kendskab til de berorte områder.

Imellem disse to hovedgrupper kan der tænkes en række overenskomster, der delvis opfylder regelsættets betingelser om afspadsering, dispensationer og undtagelser. Disse overenskomstbestemmelser må, jfr. foran om subsidiariteten suppleres af regelsættets bestemmelser og det vil også her være parterne, der er bedst egnede til at behandle dispensationssager.

Dette resultat - at lade parterne tage sig af behandlingen af dispensationssager i alle tilfælde, hvor der er overenskomstparter - indebærer den yderligere fordel, at man i praksis undgår at skulle foretage den ovennævnte teoretisk korrekte, men overordentlig vanskelige sondring mellem overenskomster der helt, delvis eller slet ikke opfylder et regelsæts krav.

Hvor parterne ikke kan blive enige, om der skal meddeles dispensation eller ej vil man kunne afgøre sagen indenfor det fagretlige system.

Hvor der ikke kan meddeles dispensation efter en overenskomst, hvor parterne ikke i øvrigt kan blive enige om en dispensation og hvor parterne ikke har aftalt et betryggende system til afgørelse af spørgsmålet, henskydes spørgsmålet om der skal meddeles dispensation til et nævn, jfr. pkt. 16.

Da aftaler om afspadsering, dispensationer og undtagelser kan være indgået som husaftaler på den enkelte virksomhed indenfor de bagved liggende overenskomsters rammer, har udvalget drøftet om også husaftalers parter skal kunne meddeles dispensation, men der er i udvalget enighed om, at de parter, som skal kunne meddeles dispensation, skal være overenskomstparterne.

16. *Uden for det overenskomstdækkede område* finder alene regelsættet anvendelse. Udvalget har ikke fundet eksisterende offentlige organer egnede til at behandle dispensationssager, og har derfor drøftet oprettelsen af et snævert og variabelt nævn.

I denne forbindelse er opmærksomheden i udvalget blevet henledt på den model som EFG's tvistighedsnævn er opbygget efter.

Tvistighedsnævnet er nedsat af undervisningsministeren i henhold til § 11, stk. 5 i loven om EFG. Nævnets virksomhed er nærmere reguleret i undervisningsministeriets

bekendtgørelse nr. 400 af 15. august 1978 om nævnet til behandling af tvistigheder mellem EFG-elever og praktikvirksomheder.

a. *Sammensætning.*

Nævnet består af:

- 1 formand, der skal opfylde betingelserne for at være dommer.
 - 2 medlemmer udpeget efter indstilling fra LO
 - 2 medlemmer udpeget efter indstilling fra DA
- samt stedfortrædere for disse 4 faste medlemmer.

Nævnet tiltrædes endvidere for hver sag af 2 medlemmer udpeget af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende erhvervsområde.

b. *Kompetence.*

Nævnet tager sig af tvister mellem EFG-elever og praktikvirksomhederne. Det kan ophæve uddannelsesaftaler og tilkende den skadelidte erstatning.

Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for domstolene, men der er mulighed for genoptagelse af sagerne.

Nævnets afgørelser og forlig indgået for nævnet kan tvangsfuldbyrdes efter retsplejelovens regler.

c. *Procedure.*

Det er en betingelse for at indbringe sager for nævnet, at vedkommende faglige udvalg eller organisationerne har søgt at forlige sagen.

Såfremt sådant forlig ikke kan opnås, kan klage indgives til nævnet, der efter skriftveksling behandler sagen i et nævnsmøde, der har karakter af en domsforhandling.

Nævnet kan afholde forberedende møder eventuelt med formanden alene. Ved forligsforhandlinger skal der dog deltage en repræsentant fra hver af hvoveorganisationerne.

Der har i udvalget været en vis tilslutning til anvendelsen af denne model. Et sådant nævn med repræsentation af arbejdsmarkedets parter vil kunne behandle sager fra det ikke-overenskomstdækkede område, hvilket også kendes fra andre lignende nævn.

Det har i udvalget været anført, at henholdsvis LO og FTF/AC hver kunne udpege en fast arbejdstagerrepræsentant og DA og de offentlige arbejdsgivere hver en fast arbejdsgiverrepræsentant.

Det forhold, at parterne er repræsenteret i nævnet vil især have betydning i det omfang regelsættet benytter henvisninger til, hvad der gælder på tilsvarende overenskomstdækkede områder og hvor der eventuelt skal anlægges en helhedsbetragtning, ligesom der herved vil skabes en vis mulighed for koordination med den dispensationspraksis, der vil

blive fulgt på det overenskomstdækkede område.

Når nævnet i den enkelte sag tiltrædes af repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer på området vil man kunne sikre den fornødne fleksibilitet, repræsentativitet og sagkundskab.

Kapitel IX.

Kontrol, afgørelse af tvivlsspørgsmål og sanktioner.

Kontrol.

1. Udvalget har drøftet spørgsmålet, om der fra det offentliges side skal føres *kontrol* med, at regelsættet bliver *overholdt*. Udvalget finder imidlertid ikke behov for indførelse af sådanne særlige kontrolforanstaltninger, idet man må overlade det til arbejdstagere, tillidsmænd, organisationer og andre berørte, at foretage anmeldelse, når man finder, at regelsættets bestemmelser - herunder grænser eller betingelser for eventuelle dispensationer - ikke er overholdt.

2. Udvalget har endvidere drøftet, om de enkelte virksomheder skal foretage en *registrering* af overarbejde og afspadsering.

En sådan registrering vil kunne skabe grundlag for kontrol af om reglerne om begrænsning af overarbejde og afspadsering bliver overholdt, idet tillidsmændene eller - hvor sådanne ikke findes - den enkelte arbejdstager på virksomheden skal kunne gøre sig bekendt med det registrerede, bl.a. for at kunne få grundlag for at vurdere, om overarbejdet har et sådant omfang, at det kan give ny beskæftigelse. Ved en registrering af overarbejde og afspadsering vil der endvidere blive skabt grundlag for en eventuel senere statistisk beskrivelse af disse forhold.

Registrering af overarbejde kendes allerede i visse eksisterende overenskomster, medens der på andre områder kun finder registrering sted i det omfang overarbejdet vederlægges med penge.

Der er i udvalget udtrykt betænkelighed ved at indføre registreringspligt alene af kontrolhensyn, ligesom det er anført at behovet for statistisk belysning af overarbejdet burde varetages af Danmarks Statistik.

Afgørelse af tvivlsspørgsmål.

3. Såfremt der er tale om fortolkning af lov-mæssigt fastsatte bestemmelser om begrænsning af overarbejde og afspadsering hører spørgsmålet under de almindelige domstole.

4. Udvalget har drøftet spørgsmålet om, hvem der skal have kompetence til - hvis spørgsmålet skulle blive rejst - at afgøre om kollektive overenskomsters regler om begrænsning af overarbejde og afspadsering lever op til regelsættets minimumskrav.

Udvalget har taget som udgangspunkt, at de almindelige domstole ikke umiddelbart er egnede til at tage stilling til spørgsmål, der indebærer fortolkning af kollektive overenskomster. På den anden side kan man vanskeligt overlade det til parterne selv at afgøre, om de har forstået lovgivningen korrekt. Hverken Arbejdsretten, der primært tager sig af spørgsmål om brud på kollektive overenskomster, eller faglige voldgifter, der tager sig af fortolkning af overenskomsterne, er imidlertid egnede til at foretage lovfortolkning. Kompetencen til at tage stilling til, om en kollektiv overenskomst lever op til regelsættets minimumskrav må derfor i sidste instans ligge hos de almindelige domstole som forventes i udstrakt grad at ville støtte sig på en kendelse fra en faglig voldgift om fortolkningen/forståelsen af en given overenskomst.

I de tilfælde, hvor kompetencen til at afgøre spørgsmål efter regelsættet hører under de almindelige domstole har udvalget drøftet om domstolene i disse tilfælde skal tiltrædes af særligt sagkyndige medlemmer som det er kendt i § 23 g, i lov om arbejdsformidling (kollektive afskedigelser). Dette kan være en hensigtsmæssig vej til at tilføre retten sagskundskab om arbejdsmarkedsforhold, herunder overenskomstforhold.

Vedrørende spørgsmålet om enkelte arbejdstageres adgang til at rejse sag ved de almindelige domstole henvises til det i kap. V, pkt. 10, anførte.

5. I det omfang regelsættet vil indeholde udfyldende bestemmelser om, at der for et ansættelsesforhold, når der ikke gælder tilstrækkelige bestemmelser om begrænsning af overarbejde og afspadsering, skal anvendes tilsvarende regler fra nærmest liggende over-

enskomstområde, har udvalget drøftet, hvem der skal afgøre, hvad der er nærmest liggende overenskomstområde. Det samme problem opstår, hvor der kan blive tale om en helhedsbetragtning. Da parterne har særlig sagkundskab i denne situation, må det være parterne, der er bedst egnede til at afgøre spørgsmålet dels umiddelbart på det overenskomstdækkede område og dels i et nævn, der behandler spørgsmål uden for det overenskomstdækkede område.

Udvalget finder det endvidere hensigtsmæssigt, at det eller de organer, der afgør tvivlsspørgsmål, er de samme som dem der dispenserer. Det er endvidere anført, at det vil være praktisk om der var underretningspligt til f.eks. nævnet, jfr. kap. VIII, pkt. 16, om organisationernes dispensationer og afgørelser om disse spørgsmål for at sikre en nogenlunde ensartet praksis.

Sanktion.

6. I det omfang de overenskomstmæssige bestemmelser om begrænsning af overarbejde og afspadsering som følge af subsidiaritetsprincippet finder anvendelse vil overtrædelse af bestemmelserne skulle afgøres ad fagretlig vej eventuelt med betaling af bod ved Arbejdsretten.

Hvor regelsættet finder - fuldt eller delvis - anvendelse er der i udvalget enighed om, at klager om manglende overholdelse af regel-

sættet behandles ved de almindelige domstole og at der skal kunne idømmes bøde.

7. Udvalget har drøftet, om det skal betragtes som usaglig afskedigelse og derfor berettiget til godtgørelse, hvis en arbejdstager afskediges, fordi vedkommende rejser sag efter regelsættets eller overenskomsternes bestemmelser om begrænsning af overarbejde og afspadsering. En sådan ordning findes i ligebehandlingslovens § 9, hvorefter en arbejdstager, der afskediges, fordi denne fremsætter krav om ligebehandling, kan tilkendes en godtgørelse.

I Hovedaftalens § 4, stk. 3, findes allerede regler om usaglige afskedigelser. Disse regler gælder dog ikke for arbejdstagere under 18 år og for arbejdstagere, der ikke har været beskæftiget i virksomheden i 1 år. Endvidere findes regler om usaglig afskedigelse i funktionsnærloven.

For de arbejdstagere, der ikke er beskyttet mod usaglige afskedigelser efter ovennævnte - eller andre tilsvarende - regler, finder udvalget, at der kan være behov for at indføre regler om adgang til godtgørelse til en sådan arbejdstager, der afskediges, fordi han fremsætter krav efter reglerne om begrænsning af overarbejde og afspadsering. Sådanne regler vil bl.a. finde anvendelse på de arbejdstagere, der ikke er beskyttet af Hovedaftalens ovenfor nævnte regel.

Kapitel X.

Forslag til lov om begrænsning af overarbejde og om afspadsering.

§ 1. Lovens formål er at bidrage til en mere hensigtsmæssig fordeling af arbejdsmængden ved at begrænse det eksisterende overarbejde og indføre obligatorisk afspadsering af overarbejde i videst muligt omfang.

§ 2. Ved arbejdstid i denne lov forstås den tid, der i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale er fastlagt som den enkelte arbejdstagers normale arbejdstid.

Stk. 2. For arbejdstagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale om normal arbejdstid samt for arbejdstagere, hvis normale arbejdstid ikke er fastlagt ved henvisning til en sådan, anses arbejdstiden i relation til denne lov som den arbejdstid, der er aftalt inden for nærmest liggende overenskomstområde eller aftaleområde, jfr. dog § 7.

§ 3. Ved overarbejde forstås i denne lov sådant arbejde ud over den enkelte arbejdstagers normale arbejdstid, der vederlægges særskilt.

§ 4. Bortset fra § 15 finder loven ikke anvendelse i det omfang, der i kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale er bestemmelser om pligt til afspadsering af overarbejde, svarende til det i § 5, stk. 1 og 2, §§ 6-8 og § 10 anførte.

§ 5. Alt overarbejde afspadseres, jfr. tillige reglerne i §§ 6-8.

Stk. 2. Til hver times overarbejde svarer 1 times afspadsering, jfr. § 6. Et eventuelt overarbejdstillæg kan ydes enten kontant eller i form af yderligere afspadsering.

Stk. 3. Den enkelte arbejdstagers overarbejde må ikke udgøre mere end 100 timer årligt. Denne grænse kan fraviges af parterne i en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale.

Stk. 4. For arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale samt for arbejdstagere, hvis arbejdsvilkår ikke er fastlagt ved henvisning til en sådan, fraviges den i stk. 3 anførte grænse i det omfang, der inden for nærmest liggende overenskomst- eller aftaleområde er indgået aftale herom.

§ 6. Vagt- og rådighedsordninger, der indebærer overarbejde, afspadseres i overensstemmelse med § 5, stk. 1. Indtil anden aftale indgås mellem parterne sker dette efter samme regler som hidtil.

§ 7. I tilfælde, hvor den enkelte arbejdstagers overarbejde ikke kan opgøres, fordi der ikke er fastsat en normal arbejdstid og en sådan ikke naturligt kan fastlægges i medfør af § 2, stk. 2, men hvor vedkommende vederlægges særskilt for udført over- eller merarbejde, sker afspadsering i et omfang svarende til vederlæggelsen, jfr. dog § 9.

§ 8. Afspadsering skal ske så hurtigt som praktisk muligt, dog senest 2 måneder efter det tidspunkt, hvor overarbejdet efter gældende regler eller praksis opgøres, medmindre der inden 14 dage efter dette tidspunkt på virksomheden med den enkelte arbejdstager er aftalt et andet tidspunkt for afspadsering af det udførte overarbejde.

§ 9. Arbejdsministeren fastsætter regler om, at arbejdstagere med overordnede ledelsesfunktioner i virksomhederne og andre arbejdstagere, der med hensyn til deres arbejdsopgaver har særskilt betroede stillinger i arbejdstidsmæssig henseende, kan undtages fra loven.

§ 10. Arbejdsministeren bemyndiges til at udforme nærmere regler om, i hvilket omfang bestemmelserne i §§ 5-8 om afspadse-

ringspligt, om maksimumsgrænsen for overarbejde og om fristerne for afspadsering kan fraviges.

Stk. 2. Ved afgørelsen af, om der skal gives dispensation, må der på den ene side tages hensyn til lovens formål, jfr. § 1, og på den anden side til, at lovens afspadseringsordning gøres så fleksibel som muligt under hensyntagen til arbejdsmarkedets forhold.

§ 11. Dispensation i medfør af § 10 gives af overenskomst- eller aftaleparterne. Såfremt parterne ikke når til enighed inden 3 måneder, henskydes afgørelsen til overarbejdsnævnet, jfr. § 13, medmindre de respektive hovedorganisationer har aftalt anden betryggende afgørelsesmåde.

Stk. 2. Overarbejdsnævnet træffer umiddelbart afgørelse om dispensation på områder, hvor der ikke er overenskomst- eller aftaleparter.

Stk. 3. Parterne underretter overarbejdsnævnet efter nærmere af arbejdsministeren fastsatte regler om de dispensationer, der gives i medfør af stk. 1.

§ 12. Parterne afgør de spørgsmål vedrørende arbejdstiden, der opstår i medfør af § 2, stk. 2, for så vidt angår et overenskomstdækket område. Kan enighed ikke opnås, afgøres spørgsmålet ad fagretlig vej, respektive efter herom gældende regler for tjenestemænd.

Stk. 2. Uden for det overenskomst- eller aftaledækkede område træffes sådanne afgørelser af overarbejdsnævnet, jfr. § 13.

Stk. 3. Overarbejdsnævnet afgør endvidere tvivlsspørgsmål om, hvad der er nærmestliggende overenskomstområde, jfr. § 5, stk. 4.

§ 13. Arbejdsministeren nedsætter et overarbejdsnævn.

Nævnet består af 1 formand og 4 faste medlemmer:

Et medlem udpeges af Dansk Arbejdsgiverforening.

Et medlem udpeges af finansministeriet, Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns- og Frederiksberg kommuner i forening.

Et medlem udpeges af Landsorganisationen i Danmark.

Et medlem udpeges af Akademikernes Centralorganisation og Funktionærernes

og Tjenestemændenes Fællesråd i forening.

Stk. 2. Herudover tiltrædes nævnet for hver sag af 2 medlemmer, udpeget af de forhandlingsberettigede parter inden for det pågældende område.

Stk. 3. Formanden for nævnet udpeges af arbejdsministeren og skal opfylde de almindelige betingelser for at blive udnævnt til dommer.

Stk. 4. Medlemmerne beskikkes for 4 år. For de 4 faste medlemmer af nævnet udpeges stedfortrædere.

Stk. 5. Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler for nævnets virksomhed.

§ 14. Afskediges en arbejdstager, fordi denne har fremsat krav om afspadsering efter §§ 5-8, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelsen efter stk. 1, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyn til arbejdstagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til afspadsering følger af kollektiv overenskomst eller aftale, men hvor der ikke i overenskomsten eller aftalen gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 15. Enhver virksomhed har pligt til at registrere omfanget af den enkelte arbejdstagers overarbejde samt registrere afspadseringen heraf.

Stk. 2. Arbejdstagernes repræsentanter eller, hvor sådanne ikke findes, arbejdstagerne på virksomheden har ret til at gøre sig bekendt med det registrerede.

§ 16. Den, der overtræder §§ 5-8 og § 15, straffes med bøde.

§ 17. Borgerlige sager, for hvis udfald anvendelsen af regler i denne lov er af væsentlig betydning, og straffesager vedrørende overtrædelse af §§ 5-8 og § 15, behandles under medvirken af sagkyndige retsmedlemmer efter reglerne i retsplejelovens §§ 6a og 18c.

§ 18. Såfremt ansøgning om dispensation indsendes til den, der meddeler dispensation inden 6 uger efter lovens ikrafttræden, finder §§ 5-8 først anvendelse på det pågældende område fra det tidspunkt, ansøgningen afslås. Hvis der ikke er truffet afgørelse inden 6 måneder fra dispensationsansøgningens

indgivelse, finder §§ 5-8 anvendelse.

§ 19. Loven træder i kraft den

§ 20. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Kapitel XL

Særudtalelse fra Dansk Arbejdsgiverforenings og Sammenslætningen af Landbrugets Arbejdsgiveres repræsentanter i udvalget.

Overarbejde er nødvendigt i en række situationer i en virksomheds drift. For eksempel kan spidsbelastningssituationer, maskinstandsninger, tilførsel af store mængder letfordærlige råvarer m.v. betinge, at en virksomhed er nødsaget til at anvende overarbejde.

Det kollektive overenskomstsystem regulerer overarbejdet ud fra branchens eller virksomhedens specielle forhold og rummer bestemmelser om overarbejdets iværksættelse, betaling og i en række tilfælde, hvorledes det kan afspadseres. Betalingen for overarbejde er forholdsvis høj, og reglerne har da også til formål at begrænse overarbejdet, hvilket alle parter har en interesse i, ikke mindst set ud fra den øjeblikkelige beskæftigelsessituation.

Når overarbejde på trods af høje omkostninger alligevel finder sted, skyldes det, at det arbejde, der udføres som overarbejde, er af vital betydning for virksomhederne. Systematisk overarbejde er ikke tilladt på det overenskomstdækkede område.

Her i landet har vi ikke hidtil haft en opgørelse af overarbejdets omfang. Vi kan dog ud fra sporadiske statistikker i den private sektor anslå, at overarbejdet på arbejdsområdet ligger omkring 2-3 pct. af det samlede antal arbejdstimer. Samtidig kan det konstateres, at overarbejdet er meget ulige fordelt såvel fagligt som geografisk. Den samlede anslåede overarbejds mængde i Danmark er meget begrænset set i forhold til de øvrige europæiske lande.

Ingen har viden om, hvor meget af det udførte overarbejde, der allerede i dag afspadseres. De forskellige overenskomsters regler herfor er nøje tilpasset de enkelte branchers behov og muligheder og tager i betydeligt omfang hensyn til de ansattes ønsker.

På det mellem DA og LO overenskomstdækkede arbejdsmarked har der, uanset at spørgsmålet om adgangen til overarbejde er rejst på alle områder som overenskomstsspørgsmål, hidtil været enighed om, at de enkelte overenskomstområder selv måtte finde den rette løsning på problemerne. Dette er årsag til, at overarbejdsreglerne ikke er og aldrig har været udtaget som generelt krav i overenskomstforhandlingerne, selv om de fleste forbund har rejst krav om særlige regler.

Der har ikke hidtil været ønske om generelle ordninger eller lovindgreb på dette område.

På de ikke-overenskomstdækkede områder er billedet endnu mere komplekst. Her findes ikke som på de overenskomstdækkede områder generelle bestemmelser om arbejdstid, men hvert enkelt ansættelsesforhold er reguleret via individuelle ansættelsesaftaler. Det har hidtil været afvist, at spørgsmålet om arbejdstid er et lovgivningsanliggende, men for at gennemføre et generelt indgreb på det ikke-overenskomstdækkede område skal arbejdstidsbestemmelserne for de enkelte ansættelsesforhold fastsættes således, at man med rimelighed kan definere, hvad der er overarbejde. Som forholdet er i dag, er det ikke muligt at danne sig et skøn over, hvor meget overarbejde der finder sted.

Udvalgets undersøgelser tyder på, at der allerede i dag inden for mange områder findes afspadseringsordninger, der sikrer afspadsering af overarbejde i et stort omfang.

I de tilfælde, hvor overarbejdet af praktiske årsager ikke kan afspadseres, vil en pligt hertil ikke medføre en øget beskæftigelse, men derimod en nedgang i produktionen. Den typiske danske virksomhed er mindre, og forholdene i forbindelse med et indgreb kan illustreres med følgende eksempel:

En virksomhed har 5 ansatte og en overarbejds­mængde på 2 pct. Med en ugentlig arbejdstid på 40 timer pr. mand, i alt 200 arbejdstimer, udgør overarbejdet gennemsnit­ligt 4 timer om ugen. En sådan typisk overarbejds­mængde kan ikke bære en nyansættelse, og krav om tvungen afspadsering af overarbejde vil derfor medføre, at virksomheden alene kan tage ordrer ind, såfremt det er muligt at afspadsere eventuelt overarbejde. Dette vil medføre en nedgang i produktionen.

Udvalget har da heller ikke gennem beregninger kunnet påvise en væsentlig beskæftigelses­effekt, og det har ligeledes ikke i udvalget været muligt at få gennemdrøftet situationen på de enkelte områder.

Udvalgets formål var at foreslå ordninger, der kunne bedre beskæftigelsessituationen, men gennemførelse af generelle regler opfylder ikke dette formål. Arbejdsgiverrepræ­sentanterne mener, at det følger af beskrivelsen i kapitel 4, at konsekvensen af generelt at gennemføre begrænsning i overarbejde og tvungen afspadsering vil blive en nedgang i antallet af arbejdstimer og en mindsket dansk produktion.

En sådan produktionsnedgang vil medføre, at dansk produktion flyttes til udlandet med øgede betalingsbalancevanskeligheder som følge.

På dette grundlag mener de private arbejds­giverrepræsentanter i udvalget ikke, at der er forudsætninger til stede, som begrunder gennemførelsen af generelle regler.

Overarbejdsbestemmelser er desuden et væsentligt led i de kollektive forhandlinger, der ikke kan løsrives fra helheden i de overenskomstdækkede områder. Der har da også hidtil været enighed om at undgå lovgivning på sådanne områder, hvor det er af vital betydning, at arbejdsmarkedets parter selv indgår aftalerne tilpasset de forskellige forhold.

Et behov for et lovindgreb på det ikke-

overenskomstdækkede område er ligeledes udokumenteret.

Arbejdsgiverrepræsentanterne har alligevel måttet konstatere, at der er udarbejdet en lovskitse. De private arbejdsgivere kan ikke anbefale, at der fremsættes et lovforslag i Folketinget med et indhold som det skitserede, men vil til stadighed arbejde for og opfordre til at undgå unødvendigt overarbejde og til, at overarbejde så vidt muligt afspadses efter regler, der passer til den enkelte virksomheds forhold.

De private arbejdsgivere har ikke deltaget i udformningen af lovskitsen, men skal knytte følgende kommentarer til indholdet:

Forslaget foregiver at respektere de kollektive overenskomsters bestemmelser, men intet overenskomstområde indeholder så bastante regler, som her foreslås gennemført, og subsidiaritetsprincippet er derfor rent faktisk ikke til stede. Her er tale om et forslag om et generelt lovindgreb. Således som forslaget er udformet, vil det få virkning på alle overenskomstområder. Det vil derfor medføre et indgreb i det fagretlige system, ligesom administrationen af loven bliver uoverskuelig.

Forslaget løser ikke nogle af vore økonomiske og beskæftigelsesmæssige problemer. Beskæftigelses­effekten er minimal, og den danske økonomis hovedproblem - at den samlede produktion er mindre end det, vi disponerer over, hvilket forhindrer gennemførelsen af en ekspansiv økonomisk politik - vil blive yderligere forstærket ved at gennemføre et forslag, der vil medføre yderligere fald i produktionen, og som vil flytte dele af den danske produktion til udlandet.

De forventede beskæftigelsesmæssige og samfundsøkonomiske konsekvenser berettiger ikke til at gennemføre et så dybtgående indgreb, som en lovgivning på dette område vil være.

Statistisk belysning af overarbejdets omfang

Bilag 1.1	Overtimer i procent af samtlige timer (timer for hvilke der udbetales overarbejdstillæg).
Bilag 1.2	Overtimer i procent af arbejdstimer for slagteriarbejdere.
Bilag 1.3	Socialforskningsinstituttets OMNIBUS-undersøgelser:
Tabel 1	<i>De erhvervsmæssigt beskæftigede</i> fordelt efter den ugentlige arbejdstid i hovederhverv og opdelt efter køn. 1975-78.
Tabel 2	<i>De erhvervsmæssigt beskæftigede</i> fordelt efter den ugentlige arbejdstid i hovederhverv, opdelt efter køn og arbejdsstilling. Maj 1978.
Tabel 3a	<i>Funktionærer</i> opdelt efter den ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv. 1975-78.
Tabel 3b	<i>Faglærte arbejdere</i> opdelt efter den ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv. 1975-78.
Tabel 3c	<i>Ikke-faglærte arbejdere</i> opdelt efter den ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv. 1975-78.
Tabel 4	<i>Lønmodtagere</i> fordelt efter gennemsnitlige ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv, opdelt efter køn og arbejdsstilling. Gennemsnit 1975-78.

**Overtimer i procent af samtlige timer
1960-1977**

År	Faglærte	Ikke-fagl,	Mænd	Kvinder	Samtlige
	Procent				
1960 .	3,3	5,2	4,4	1,3	3,9
1961 .	3,1	5,1	4,3	1,3	3,7
1962 .	3,3	5,4	4,6	1,3	4,0
1963 .	3,1	5,2	4,4	1,1	3,8
1964 .	3,4	5,6	4,8	1,3	4,1
1965 .	3,3	5,5	4,7	1,1	4,1
1966 .	3,2	5,2	4,4	0,9	3,8
1967 .	3,0	4,9	4,2	0,8	3,6
1968 .	3,3	5,1	4,4	1,0	3,8
1969 .	4,2	6,1	5,3	1,4	4,7
1970 .	3,8	5,8	5,0	1,2	4,4
1971 .	3,2	4,9	4,3	0,9	3,7
1972 .	3,2	5,0	4,3	1,0	3,8
1973 .	3,3	5,0	4,4	1,0	3,8
1974 .	2,9	4,1	3,6	0,6	3,2
1975 .	2,6	3,8	3,3	0,6	2,9
1976 .	2,7	3,9	3,4	0,6	3,0
1977 .	2,3	3,8	3,2	0,4	2,8

Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening

Overtimer i pct. af arbejdstimer for slagteriarbejdere

	Antal arbejdstimer ialt	Overarbejdstimer i pct. af arbejdstimer ialt
	1000	pct.
<i>Samtlige arbejdere</i>		
1. kvartal 1974....	5.479	3,2
2. kvartal 1974....	5.011	4,3
3. kvartal 1974....	4.865	2,7
4. kvartal 1974....	4.840	2,7
1. kvartal 1975....	4.585	3,0
2. kvartal 1975....	4.424	4,0
3. kvartal 1975	4.367	3,1
4. kvartal 1975....	4.452	2,9
1. kvartal 1976....	4.606	2,3
2. kvartal 1976....	4.162	3,1
3. kvartal 1976....	4.169	2,7
4. kvartal 1976....	4.027	2,2
1. kvartal 1977....	4.809	2,3
2. kvartal 1977....	4.261	3,0
3. kvartal 1977....	4.483	2,3
4. kvartal 1977....	4.413	2,5
1. kvartal 1978....	4.741	3,1
2. kvartal 1978....	4.640	3,7

Kilde: Diverse numre af statistiske Efterretninger

TABEL 1

De erhvervsmæssigt beskæftigede fordelt efter den ugentlige arbejdstid i hovederhverv,
opdelt efter køn. Procent 1975-1978

Udførte arbejdstimer:	Under 20 timer	21-39 timer	40 timer	41-44 timer	45-49 timer	50 timer og derover	I alt
	pct.						
<i>Mænd:</i>							
Oktober 1975	1	7	61	4	5	22	100
Maj 1976	1	8	57	6	4	24	100
Oktober 1976	1	6	60	4	5	24	100
Oktober 1977	1	7	61	4	6	21	100
Januar 1978	0	6	63	3	4	24	100
Maj 1978	0	6	62	3	6	23	100
<i>Kvinder:</i>							
Oktober 1975	22	35	34	3	2	4	100
Maj 1976	23	34	33	3	2	5	100
Oktober 1976	26	30	34	2	2	6	100
Oktober 1977	23	36	32	2	2	5	100
Januar 1978	22	40	32	1	1	4	100
Maj 1978	21	38	35	1	0	5	100

Bem.: Arbejdstiden i *hovederhverv* knytter sig her alene til svarpersonens angivelse.

TABEL 2

De erhvervsmæssigt beskæftigede fordelt efter den ugentlige arbejdstid i hovederhverv, opdelt efter køn og arbejdsstilling. Procent. Maj 1978

	Under 20 timer	21-39 timer	40 timer	41-44 timer	45-49 timer	50 timer og derover	Antal svar- personer
	pct.						
<i>Mænd:</i>							
Selvst. landmænd	2	5	6	0	2	85	53
Andre selvstændige	1	4	13	0	12	70	93
Funktionærer	1	10	61	6	8	14	282
Faglærte arbejdere	0	1	92	2	2	3	133
Ikke-faglærte arbejdere....	0	3	86	2	4	5	158
Samtlige mænd	0	6	62	3	6	23	719
<i>Kvinder:</i>							
Selvstændige	16	26	0	12	0	42	19
Medhj. ægtefæller	21	39	9	2	4	25	44
Funktionærer	19	36	43	0	0	2	269
Faglærte arbejdere	12	42	42	4	0	0	24
Ikke faglærte arbejdere....	25	43	31	1	0	0	136
Samtlige kvinder	21	38	35	1	0	5	492

TABEL 3a

Funktionærer fordelt efter den ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv. Procent
1975-1978

	Under 20 timer	21-39 timer	40 timer	41-44 timer	45-49 timer	50 timer og derover	Antal svar- personer
	pct.						
<i>Mænd:</i>							
Oktober 1975	2	13	59	6	7	13	498
Maj 1976	1	11	61	8	5	14	257
Oktober 1976	1	10	62	6	8	13	520
Oktober 1977	1	10	63	5	7	14	570
Januar 1978	0	12	64	4	3	17	263
Maj 1978	1	10	61	6	8	14	282
Gennemsnit (afrundet)	1	11	62	6	6	14	—
<i>Kvinder:</i>							
Oktober 1975	21	33	38	3	2	3	500
Maj 1976	21	40	35	2	1	1	244
Oktober 1976	22	33	39	2	2	2	486
Oktober 1977	22	37	35	1	2	3	519
Januar 1978	23	39	35	2	0	1	264
Maj 1978	19	36	43	0	0	2	269
Gennemsnit (afrundet)	18	36	38	2	1	2	—

For funktionærernes vedkommende synes tabel 3a at antyde et ret stabilt arbejdsmønster over den betragtede periode, hvilket naturligvis hænger sammen med det store antal observationer. I følge gennemsnitstallene har 26 pct. af de mandlige funktionærer 41 timers arbejdsuge eller derover, og hele 14 pct. angiver at have en arbejdsuge på 50 timer og derover. 5 pct. af de kvindelige funktionærer har haft en arbejdsuge på 41 timer og derover.

TABEL 3b

Faglærte arbejdere fordelt efter den ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv. Procent
1975-1978

		Under 20 timer	21-39 timer	40 timer	41-44 timer	45-49 timer	50 timer og derover	Antal svar- personer
		pct.						
<i>Mænd:</i>								
Oktober	1975	0	1	91	4	2	2	273
Maj	1976	0	6	84	6	1	3	140
Oktober	1976	0	1	91	4	1	3	275
Oktober	1977	0	2	92	3	1	2	265
Januar	1978	0	3	90	3	2	2	167
Maj	1978	0	1	92	2	2	3	133
Gennemsnit (afrundet)		0	2	90	4	1-2	2-3	-
<i>Kvinder:</i>								
Oktober	1975.	16	42	42	0	0	0	19
Maj	1976.	31	15	46	8	0	0	13
Oktober	1976.	22	19	45	0	7	7	27
Oktober	1977.	6	42	49	3	0	0	33
Januar	1978.	20	20	60	0	0	0	10
Maj	1978.	12	42	42	4	0	0	24
Gennemsnit (afrundet)		18	30	47	3	0	0	

For de faglærte mandlige arbejdere kan det af tabel 3b ses, at 8 pct. har en arbejdsuge på 41 timer og derover. Af disse har de 4 pct. haft over 45 timers arbejdsuge. For de kvindelige faglærte arbejdere gælder, at gennemsnitlig har 4 pct. haft 41 timer og derover i ugentlig arbejdstid. Af disse er det dog kun 1 pct., der har haft 45 timer og derover.

TABEL 3c

Ikke-faglærte arbejdere fordelt efter den ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv. Procent 1975-1978

	Under 20 timer	21-39 timer	40 timer	41-44 timer	45-49 timer	50 timer og derover	Antal svar- personer
	pct.						
<i>Mænd:</i>							
Oktober 1975	1	5	78	4	2	10	366
Maj 1976	1	5	79	5	4	6	149
Oktober 1976	0	4	75	4	4	13	329
Oktober 1977	2	5	78	3	5	7	314
Januar 1978	0	3	82	3	2	10	164
Maj 1978	0	3	86	2	4	5	158
Gennemsnit (afrundet)	0-1	4	80	3-4	3-4	8-9	-
<i>Kvinder:</i>							
Oktober 1975	28	37	32	2	0	1	260
Maj 1976	28	28	37	4	1	2	138
Oktober 1976	35	27	33	2	1	2	257
Oktober 1977	28	32	35	1	3	1	255
Januar 1978	22	44	30	1	2	1	119
Maj 1978	25	43	31	1	0	0	136
Gennemsnit (afrundet)	28	35	33	2	1	1	-

8-9 pct. af de ikke-faglærte mandlige arbejdere har således en ugentlig gennemsnitlig arbejdstid på 50 timer og derover. Alt i alt har 15-16 pct. af de ikke-faglærte mandlige arbejdere 41 timer eller derover. Den samme andel er for de kvindelige ufaglærte på 4 pct.

Sammenlignes tabel 3b og tabel 3c fremgår det, at blandt arbejderne er ikke-faglærte mænd den gruppe, der har den højeste andel med en ugentlig arbejdstid over 40 timer.

For at danne en oversigt over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for lønmodtagere alene, er nedenfor i tabel 4 sammenstillet hovedresultaterne fra tabellerne 3a, 3b og 3c.

TABEL 4

Lønmodtagere fordelt efter den gennemsnitlige ugentlige arbejdstids længde i hovederhverv, opdelt efter køn og arbejdsstilling Procent. Gennemsnit 1975-1978

	Under 20 timer	21-39 timer	40 timer	41-44 timer	45-49 timer	50 timer og derover
	pct.					
<i>Mænd:</i>						
Funktionærer	1	11	62	6	6	14
Faglærte	0	2	90	4	1-2	2-3
Ikke-faglærte	0-1	4	80	3-4	3-4	8-9
<i>Kvinder:</i>						
Funktionærer	18	36	38	1-2	1	2
Faglærte	18	30	47	3	0-1	0-1
Ikke-faglærte	28	35	33	2	1	1

Med hensyn til de beregnede gennemsnit for de enkelte arbejdsstillinger er der grund til at bemærke, at der ved udregningen af de enkelte gennemsnit ikke er taget hensyn til variationer i antallet af svarpersoner ved de forskellige OMNIBUS-undersøgelser. Det er med andre ord antaget, at hver enkelt undersøgelse – hvor lille eller stor interviewskaren er – er repræsentativ. Dette forbehold påvirker imidlertid ikke hovedstrukturen i de seks fordelinger.

Reglerne i arbejdsmiljøloven om ugentligt fridøgn og hviletid

I. Ugentligt fridøgn.

Hovedbestemmelsen om det ugentlige fridøgn findes i arbejdsmiljølovens § 53, stk. 1, der lyder således: »Inden for hver periode på 7 dogn, skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal såvidt muligt falde på søndage og såvidt muligt samtidig for alle, der er ansat på virksomheden«.

Det hidtidige forbud i § 34 i lov om almindelig arbejderbeskyttelse mod at beskæftige arbejdere på søndage er således erstattet af en ret til et ugentligt fridøgn.

Arbejdsmiljølovgivningen beskæftiger sig derfor ikke med spørgsmålet om arbejde på sognehelligdage og grundlovsdagen. Spørgsmålet om der skal arbejdes på sådanne dage, beror på parternes frie kollektive eller individuelle aftaler.

Da det i § 53, stk. 1, er bestemt, at det ugentlige fridøgn så vidt muligt skal falde på søndage og i øvrigt så vidt muligt samtidig for alle i virksomheden ansatte, er der således ikke med den ændrede bestemmelse tilsigtet en radikal ændring af traditioner og sædvane med hensyn til det ugentlige fridøgns beliggenhed.

Efter arbejdsmiljølovens § 53, stk. 2, gælder reglen om, at det ugentlige fridøgn så vidt muligt skal falde på søndage og såvidt muligt samtidigt for alle, der er ansat i virksomheden, ikke for landbrug og gartneri.

Efter § 53, stk. 3, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, hvis det er påkrævet,

- 1) ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter, og
- 2) ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier. Med hjemmel i § 56, stk. 1, kan arbejdsministeren fastsætte regler om, under hvilke vilkår bestemmelserne om det ugentlige fridøgn kan fraviges ved aftale. Endvidere er det i lovens § 56, stk. 2, fastsat, at lovens §§ 50 og 53 kun omfatter personer i overordnede stillinger samt repræsentanter og agenter, der arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted i det omfang, det nærmere fastsættes af arbejdsministeren. Derudover indeholder loven i § 53, stk. 4, en regel om adgang til at fravigelse ved force majeure tilfælde, mod notering i tilsynsbogen el. lign. Efter nærmere fastsatte regler kan hovedbestemmelser i § 53, stk. 1. fraviges.

2. Hviletid.

Efter arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1, skal arbejdstiden tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra normal arbejdstids begyndelse, gives den ansatte en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer.

Hvileperioden kan efter stk. 2 nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheden, der arbejder i flerholdsdrift eller ved landbrugsarbejde indtil 30 dage, i et kalenderår.

Efter stk. 3 er arbejde med lastning og losning og nødvendige arbejder i tilslutning her til ikke omfattet af hovedreglen om 11 timers hviletid.

Der kan i øvrigt dispenseres fra hovedreglen om hviletid i nærmere angivne tilfælde.

Arbejdsmarkedsuddannelsernes tilbud til personer, der får mulighed for beskæftigelse i forbindelse med begrænsning af overarbejde

(Udarbejdet af direktoratet for arbejdsmarkedsuddannelserne, nov. 1977)

1. Arbejdsmarkedsuddannelserne, der er en fælles betegnelse for de under arbejdsministeriet hørende voksenuddannelser, er kendetegnet ved at være kortvarige og joborienterede uddannelsesstilbud, hvis primære opgave er at sikre erhvervslivet og den enkelte kursudtager en stadig tilpasning og ajourføring af erhvervskvalifikationerne til arbejdsmarkedets behov. Uddannelserne er endvidere karakteriseret ved en meget høj grad af åbenhed og fleksibilitet. Kursustilbud kan normalt etableres med kort varsel i de fleste områder af landet.

Arbejdsmarkedets organisationer har både centralt og lokalt en afgørende indflydelse på uddannelserne.

2. Arbejdsmarkedsuddannelsernes kompetencegivende hovedprogrammer er *specialarbejderuddannelsen*, der har til formål at give deltagerne den indsigt og de færdigheder, der til enhver tid svarer til den tekniske udvikling og forholdene på arbejdsmarkedet, og *efteruddannelsen af faglærte m.v.*, der har til formål at give faglærte mulighed for at ajourføre deres grunduddannelse og supplere deres praktiske færdigheder og faglige viden med henblik på anvendelse af nye produktionsmetoder og ny teknik. Specialarbejderuddannelsen omfatter ca. 400 forskellige kursustilbud inden for 23 brancheområder, og efteruddannelsesordningen omfatter ca. 300 forskellige kursustilbud inden for 24 fag. Uddannelsesprogrammet inden for en branche eller et fag er normalt opbygget trinvist i form af en række selvstændige korte kurser, hvor et kursus følger sig til det foregående og viderefører uddannelsen. Hvert trin i

uddannelsen giver en afgrænset erhvervskompetence. Kurserne er typisk af 3 ugers varighed, men kan variere fra 1 til ca. 10 ugers varighed.

Uddannelserne står åbne for alle voksne (normalt over 18 år), som har eller søger beskæftigelse inden for det pågældende arbejdsområde, og den enkeltes uddannelse kan have karakter af såvel grund- og videreuddannelse som efteruddannelse og omskoling, afhængig af den enkelte kursists behov og forudsætninger.

Til lønmodtagere ydes under kursUSDeltagelsen en godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste eller arbejdsmulighed med et beløb svarende til dagpengesatsen i den arbejdsløshedskasse, deltageren er eller kunne have været medlem af. Har en deltager i de sidste 4 uger forud for tilmeldingen til kursus haft en højere gennemsnitlig indtægt pr. dag, ydes godtgørelsen med et hertil svarende beløb dog ikke udover 125 pct. af dagpengene i vedkommende arbejdsløshedskasse. Hertil kommer tilskud til befording samt i visse tilfælde kost og logi.

Uddannelsen gennemføres normalt på skole - fortrinsvis specialarbejderskole eller teknisk skole - men kan også gennemføres som virksomhedskurser. Staten yder et tilskud på 85 pct. af driftsudgifterne og betaler udgifterne til godtgørelser m.v. med 100 pct.

3. De to hovedprogrammer suppleres af den særlige *omskolingsordning* der direkte tager sigte på at yde støtte til omskoling til konkret foreliggende arbejdstilbud i forbindelse med etablering af nye arbejdspladser. Ordningen var oprindeligt begrænset til egnsudviklingsområderne, men omfatter p.t. hele lan-

det. Der kan ydes støtte både til oplæringskurser og til en efterfølgende optræning under produktivt arbejde. Deltagerne skal være ledige eller truet af ledighed, og arbejdsformidlingen skal afgive erklæring om, at der ikke kan anvises den pågældende virksomhed kvalificeret arbejdskraft.

Ordningen giver endvidere mulighed for at yde støtte *dels* til specielt tilrettelagte kurser for særligt truede grupper af arbejdssøgende, *dels* til intern uddannelse i virksomheder, hvor en midlertidig nedgangsperiode søges udnyttet til systematisk optræning af medarbejderne, således at afskedigelser kan undgås.

Godtgørelse ydes efter samme regler som for hovedprogrammerne. Specielt om omskoling under produktivt arbejde gælder dog at godtgørelsen gradueres under hensyn til produktionsværdien og den kan kun ydes med et beløb der sammen med arbejdslønnen udgør overenskomstmæssig løn.

Omskolingsordningen finansieres fuldt ud af staten.

4. Herudover gennemføres bl. a. som et led i regeringens beskæftigelsesplan en række ikke-kompetencegivende *erhvervsintroducerende uddannelseskurser* for unge (EIFU) samt for langtidsledige og kvinder (EIFL) med det formål at give deltagerne en bredere erhvervsindføring, der kan udvide den enkel-

tes interesseområde både fagligt og alment samt øge den enkeltes arbejdsmæssige flexibilitet og gengive og styrke deltagernes selvtilid, således at initiativet til at søge nyt arbejde øges. Under deltagelse i EIFU-arrangementer ydes en særlig elevstøtte (p.t. 650 kr. ugentlig). Til EIFL-programmerne er der ikke nyttet nogen særlig personstøtteordning, men kursUSDeltagere, der er berettiget til at oppebære arbejdsløshedsdagpenge bevarer denne ret under deltagelse i kurset.

Udgifterne dækkes 100 pct. af staten.

5. For samtlige uddannelsesprogrammer under *arbejdsmarkedsuddannelserne* gælder, at de fortrinsvis *tager sigte på LO-området og det private arbejdsmarked*. Arbejdsledere og tilsvarende grupper samt selvstændige og offentligt ansatte kan i begrænset omfang deltage i kurserne, men der har bortset fra enkelte specielle situationer ikke hidtil været etableret uddannelser med særligt sigte på disse gruppers behov.

6. *UddannelseskapaCiteten* er fleksibel, og systemet er indrettet på at skulle imødekomme vekslende behov. Det vil derfor normalt være muligt at indprioritere erhvervsrelevante kursister og - under forudsætning af ekstra bevillinger - gennemføre nødvendige aktivitetsudvidelser med relativt kort varsel.