

Overarbejdets udbredelse

Henrik Mørkeberg

I de senere år har spørgsmålet om overarbejde og dets omfang spillet en betydelig rolle i den offentlige debat. Desuden har man konstateret en øget interesse for at skabe et gunstigere arbejdsmiljø og en mere ligelig fordeling mellem arbejde og fritid hos forskellige grupper af befolkningen. Et aspekt af denne udvikling har været en gradvis sænkning af den gennemsnitlige arbejdstid og en samtidig stigning af den samlede arbejdsstyrke. Væsentlige forklaringer herpå har været indførelse af generelle arbejdstidsforkortelser og en stigning i antallet af deltidsbeskæftigede.

Et spørgsmål er det, om nogle grupper af lønmodtagere kun i ringe grad er blevet tilgodeset i bestræbelserne på at gennemføre velfærdsmæssige forbedringer gennem kortere arbejdstid? En stigende eller uændret arbejdsbyrde til mindre grupper vil i givet fald være ensbetydende med en langt mere ulige fordeling af arbejdet for de beskæftigede end tilstræbt. I den nuværende beskæftigelsessituation med stor ledighed har problemet en særlig aktualitet ud fra spørgsmål, der vedrører mulighederne for at gennemføre en begrænsning af overarbejde med henblik på at skaffe beskæftigelse til flere arbejdsløse.

Med den foreliggende analyse har det været hensigten at belyse arbejdstidens længde i hovedbeskæftigelsen hos forskellige grupper af lønmodtagere med særlig henblik på udbredelse af overarbejde. Det skal på den ene side undersøges, hvor tendensen til overarbejde er særlig hyppigt forekommende i forhold til antallet af beskæftigede – overarbejdsfrekvensen. Da overarbejde generelt vil kunne karakteriseres som en forlængelse af arbejdstiden i forhold til aftalte normer om arbejdstidens længde sigter man hermed at indkredse de grupper af lønmodtagere, som er særlig udsat for at få lang ugentlig arbejdstid. Det vil være grupper, som kun i forholdsvis ringe grad har fået del i de velfærdsmæssige forbedringer, som følger af generelle arbejdstidsforkortelser. På den anden side vil man undersøge det absolutte antal lønmodtagere, der har en særlig lang ugentlig arbejdstid. I den aktuelle beskæftigelsessituation, der siden midten af 1974 har været karakteriseret af høj ledighed, vil det være særlig relevant at få belyst de områder, hvor en begrænsning af overarbejdet må forventes at åbne mulighed for beskæftigelse til flere af de arbejdsløse. I de erhverv, hvor

mange lønmodtagere er ansat, vil selv en meget lille overarbejds mængde hos den enkelte forholdsvis lettere kunne erstattes af nyansat arbejdskraft. I analysen indgår desuden forholdet mellem overarbejde og bibeskæftigelse. Bibeskæftigelse vil ligesom overarbejde være udtryk for en forlængelse af arbejdstiden, idet arbejdet dog i stedet udføres på anden arbejdsplads eller for en anden arbejdsgiver. Forinden skal der kort gøres rede for nogle af de overvejelser, som tidligere er fremkommet i den offentlige debat om overarbejde, samt for den foreliggende analyses definition og materiale.

1. Baggrund

Aftaler om arbejdstidens længde og placering er hidtil udformet i forbindelse med de sædvanligvis to-årige overenskomster på arbejdsmarkedet. Under den økonomiske højkonjunktur har danske lønmodtagere som led i den generelle velfærdsstigning fået kortere ugentlig arbejdstid. I perioden 1958-74 er den overenskomstmæssige arbejdstid således blevet gradvist nedsat fra 48 timer til 40 timer. Samtidig har perioden været karakteriseret af relativ høj beskæftigelse og en markant stigning i produktiviteten. Siden omsvinget fra høj beskæftigelse til arbejdsløshed er der ikke gennemført en yderligere ugentlig arbejdstidsforkortelse, omend spørgsmålet senest i foråret 1979 er indgået som overenskomstkra v fra Landsorganisationen i Danmark.¹⁾

Regler om overarbejde er udformet separat for de enkelte overenskomstområder, idet spørgsmålet ikke har været udtaget som generelt krav ved overenskomstforhandlingerne. Baggrunden må ses i lyset af, at overarbejde kun påregnes at blive taget i anvendelse som ekstraordinær foranstaltning til afhjælpning af pludseligt opståede problemer for en virksomheds drift. Desuden viser problemerne sig forskelligt under overenskomstområderne. Det er generelt accepteret, at overarbejde kan være nødvendigt i tilfælde af, at virksomheder har ringe muligheder for at skaffe kvalificeret arbejdskraft med kort varsel, når uforudsete begivenheder ved natur- og ulykkeshændelser indtræffer, ved arbejdsfravær på grund af sygdom, ved forberedelses- og afslutningsarbejde uden for normal arbejdstid af hensyn til virksomhedens drift, samt ved periodisk hårdt arbejds pres. Begrænsninger af overarbejdet er dog gennemført i forbindelse med bl. a. aftaler om maksimale overtimetal for den ansatte, særlige løn- og afspadseringsregler, og en arbejdsretlig praksis, der ikke giver mulighed for systematisk eller konstant overarbejde.

De eksisterende regler om overarbejde har politisk været underlagt Folketingets beslutninger om forlængelse af de kollektive overenskomster. Samtidig har der været fremsat ønsker om at gennemføre en yderligere begrænsning af overarbejds mængden med det hovedformål at gennemføre en mere ligelig fordeling

1) Protokollat om de generelle krav. LO-bladet 74. årg. nr. 24, 1978.

af det eksisterende arbejde og samtidig medvirke til en øget beskæftigelse. Et forslag til folketingsbeslutning om forbud mod overarbejde for alle lømodtagere i private og offentlige virksomheder blev i foråret 1976 fremsat af medlemmer af Socialistisk Folkeparti med det formål at bekæmpe arbejdsløsheden og medvirke til et bedre arbejdsmiljø, samt forhindre arbejdsrettens pådømmelse af vægringer ved overarbejde. Forslaget genfremsattes i 1977 uden at få tilstrækkelig støtte fra de andre politiske partier. De væsentligste indvendinger var, at forslaget var ensbetydende med politiske indgreb i den frie forhandlingsret mellem arbejdsmarkedets parter, at det ville være forbundet med betydelige administrative problemer, og at den beskæftigelsesmæssige virkning af forslagens vedtagelse på forhånd måtte anses for meget ringe.²⁾

Et lovforslag om begrænsning af overarbejde og om afspadsering af samme er bebudet fremsat af regeringen i folketingsåret 1979–80 på baggrund af en delbetænkning, som i 1979 blev afgivet af Udvalget af 1977 om fordeling af arbejdet.³⁾ Fra udvalget er udarbejdet lovforslag, som udover at søge mængden af overarbejde begrænset, sigter mod at inddrage områder uden overenskomstdækning i et generelt regelsæt. Med forslaget er det tilstræbt at undgå indgriben i de eksisterende overenskomstbestemmelser, ligesom det administrative ansvar for registrering af overarbejde og afspadsering placeres i de enkelte virksomheder. I skitsen til lovforslag er overarbejde beskrevet som »sådan arbejde ud over den enkelte arbejdstagers normale arbejdstid, der vederlægges særskilt«. Ved begrebet arbejdstid forstås »den tid, der i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale er fastlagt som den enkelte arbejdstagers normale arbejdstid«. For arbejdstagere, der ikke omfattes af en sådan, beregnes den normale arbejdstid i relation til det nærmeste overenskomst- eller aftaleområde. I udvalget har der været enighed om ikke at angive en normal arbejdstid i timer i forbindelse med det udarbejdede udkast til lovregler. Som grundlag for vurdering af de samlede overarbejdstimer er der dog bl. a. i praksis set på al arbejdstid ud over 40 timer pr. uge.⁴⁾

Betænkningens forslag er af Landsorganisationen i Danmark blevet velvilligt modtaget. Hovedsynspunktet har været, at en lovvedtagelse vil øge beskæftigelsesmulighederne, uden at loven vil formindske handlefriheden hos arbejdsmarkedets parter.⁵⁾ Fra arbejdsgiverside er forslaget imidlertid imødegået gennem en særudtalelse til betænkningen og gennem fagpressen. Hovedsynspunk-

2) Folketingets forhandlinger nr. 20, 1975–76, s. 7330–7345, nr. 9, 1976–77, s. 3302–3314, samt nr. 7, 1977–78, s. 2165–2185.

3) Redegørelse af statsministeren i Folketinget den 6. november 1979. Folketingets forhandlinger nr. 1, 1979–80, s. 13 og 17.

4) Betænkning om begrænsning af overarbejde og om afspadsering fra Udvalget af 1977 om fordeling af arbejdet. Betænkning nr. 865. København 1979.

5) Lov om overarbejde kan få stor betydning. LO-bladet 75. årg. nr. 2, 1979, s. 4.

Tusinder kan få job, hvis overarbejde afspadseres. LO-bladet 75. årg. nr. 4, 1979, s. 16.

Behov for en langsigtet rammeaftale – men en række betingelser må opfyldes. LO-bladet 75. årg. nr. 20, 1979, s. 8–9. (Udtalelse fra LO-kongressen 1979).

ter har været, at overarbejde allerede er begrænset til det nødvendige minimum, at forslaget vil betyde indgreb i det fagretlige system samt at virkningerne på beskæftigelsen vil blive minimal.⁶⁾

Den konstaterede uenighed om de beskæftigelsesmæssige virkninger af en begrænsning af overarbejde med tvungen afspadsering, som både har vist sig hos de politiske partier og hos erhvervsorganisationerne, hænger bl. a. sammen med, at der kun findes få tilgængelige oplysninger over omfanget af det eksisterende overarbejde, hvor stor en andel af det, som allerede afspadseres, og på hvilke typer af virksomheder det vil være særlig vanskeligt at konvertere overarbejdstimer til nyansættelser. Uanset om der gennemføres en stramning af de eksisterende regler om overarbejde, har den hidtidige debat om spørgsmålet vist et meget markant behov for nærmere analyse af, hvor denne arbejdsform har størst udbredelse. Til den nævnte diskussion om overarbejde kan en undersøgelse om, hvilke grupper, der har særlig lang arbejdstid, bidrage med større indsigt i behovet for uddannelsesmæssige foranstaltninger med det formål at sikre en mere ligelig fordeling af den eksisterende arbejdsmængde, samt indsigte i arbejdsmiljømæssige forhold omkring arbejdstid.

2. Materiale og metode

Den hidtidige diskussion om overarbejde har afspejlet betydelige vanskeligheder omkring både teoretisk og empirisk afgrænsning af begrebet. Vanskelighederne omkring en teoretisk afgrænsning hænger ikke mindst sammen med, at de eksisterende regler om overarbejde som nævnt er meget forskellige, ligesom der ikke for alle lønmodtagere er fastsat aftaler herom. Uden fastlagte normer om arbejdstidens længde vil det i princippet være umuligt at afgrænse overarbejdet.⁷⁾ En anden principiel vanskelighed kan ligge i selve afgrænsningen af arbejdstiden i forhold til overarbejde. Det er herunder især et uafklaret problem, hvorledes lønmodtageres nødvendige ventetid samt rådigheds- og tilsynsvagter skal indregnes generelt. Endelig vil det for det tredje kunne hævdes, at overarbejde ikke bør ansues i forhold til de generelle overenskomster om arbejdstidens længde, men til konkrete ansættelsesforhold. En normfastsættelse herom vil således især have betydning for spørgsmålet, om et større ugentligt timeantal

6) Særudtalelse fra Dansk Arbejdsgiverforenings og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiveres repræsentanter i udvalget. Betænkning nr. 865 op.cit., s. 43-44.

Tvivlsom virkning på beskæftigelsen. Arbejdsgiveren nr. 3, 5. februar 1979, s. 2-3.

Kan få den modsatte virkning. Arbejdsgiveren nr. 20, 5. december 1979, s. 6-7.

7) Der kan fx. henvises til personer uden højeste tjenestetid inden for det offentlige område. De gældende arbejdstidsregler for tjenestemænd i staten omfatter med enkelte undtagelser kun lønramme 1-23, jf. Finansministeriets cirkulære nr. 249 af 10. oktober 1974 om arbejdstidsregler m. m. for statens tjenestemænd, Økonomi- og budgetministeriets cirkulære nr. 114 af 24. maj 1973 om arbejdstidsregler m. m. for statens tjenestemænd samt Ministeriet for statens løn- og pensionsvæsen. Cirkulære nr. 181 af 8. oktober 1971 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

end aftalt i ansættelsen for de deltidsbeskæftigede skal karakteriseres som overarbejde.

Ved siden af de definitions-mæssige problemer findes der tillige særlige vanskeligheder med at gennemføre en empirisk opgørelse over udbredelsen og omfanget af overarbejde. Bestemmelser om, at lønmodtagere ikke må udføre systematisk eller konstant overarbejde indebærer, at dataindsamlingen hovedsagelig bør baseres på den eksplicit registrerede del og ikke på grundlag af oplysninger om lønmodtagernes sædvanlige arbejdstid. Dette rejser imidlertid en række problemer. For det første er kun en del af det eksisterende overarbejde blevet registreret. Det drejer sig hovedsageligt om den del af den private sektor, som dækkes af Dansk Arbejdsgiverforenings statistik. For det andet har man ikke på grundlag af de eksisterende registre mulighed for at gennemføre nærmere analyser af overarbejdets fordeling mellem forskellige grupper af lønmodtagere. Publicerede opgørelser er således baseret på oplysninger om det samlede antal arbejdstimer og lønudgifter til overarbejde og ikke på fordelingen heraf. Som følge af sæsonvariation i mængden af overarbejde må man for et realistisk skøn have indsamlet oplysninger over en vis tidsperiode. Dette indebærer, for det tredje også en væsentlig begrænsning i mulighederne for at gennemføre en analyse ud fra interviewoplysninger hos den enkelte beskæftigede om mængden af overarbejde.

Overarbejde er her i undersøgelsen defineret som den del af lønmodtagernes faktiske arbejdstid i hovedbeskæftigelsen, som ifølge lønmodtagernes egne oplysninger normalt overstiger 40 timer om ugen. Spørgsmålet lød: Hvor lang er Deres ugentlige arbejdstid i hovedbeskæftigelsen? Afgørende for denne definitionsafgrænsning har for det første været at anskue overarbejde som udtryk for en særlig lang arbejdstid. For det andet hænger definitionen sammen med, at man af hensyn til de praktiske muligheder for at gennemføre en analyse, er nødsaget til at gennemføre en ret entydig og lettilgængelig afgrænsning, selv om det kan betyde en hvis simplificering. Endelig har man for det tredje søgt at tilpasse definition og måling af overarbejde så nær lovforslaget i den nævnte delbetænkning fra Udvalget om fordeling af arbejdet som muligt.

Som hovedkilde for analysen er der anvendt resultater fra socialforskningsinstituttets velfærdsundersøgelse. Undersøgelsen er gennemført som personlig interviewing i august-september 1976 af et landsdækkende og repræsentativt udsnit af godt 5.000 personer i alderen 20-69 år.⁸⁾ Sammenlignet med andre stikprøveundersøgelser indeholder denne svar fra et forholdsvis stort antal interviewede om forholdsvis mange aspekter af leveforholdene. Ved at benytte resultater fra denne undersøgelse har det været muligt at opdele lønmodtagere efter virksomhedsstørrelse og branche, samt at sammenholde flere variable samtidigt, uden at talmaterialet derved er blevet for spinkelt til at gennemføre en

8) Erik Jørgen Hansen m. fl.: Fordelingen af levekårene. Socialforskningsinstituttets publikation 82. Bind I-V. København 1978-80.

analyse. Oplysninger om lønmodtageres fordeling på brancher er baseret på velfærdsundersøgelsens materiale. Antallet af lønmodtagere med mere end 40 timers ugentlig arbejdstid er herefter beregnet ud fra det samlede antal beskæftigede lønmodtagere ved Danmarks Statistiks beskæftigelsesundersøgelse i oktober 1976, som er det relevante tidspunkt for velfærdsundersøgelsens gennemførelse.

3. Erhvervsforhold

Udformningen af forskellige regler om overarbejde og vanskeligheden ved at gennemføre et ensartet regelsæt må ses i lyset af, at behovet for at intensivere arbejdsindsatsen både kan skyldes individuelle, virksomhedsøkonomiske og erhvervsbetingede forhold. Af individuelle forhold kan fremhæves arbejdsfunktioner hos den ansatte, som forudsætter særlige kvalifikationer, vanskeligheder ved at erstatte kvalificeret arbejdskraft i tilfælde af sygdom o. l. For især små virksomheder kan vanskeligheder ved at gennemføre en langsigtet produktionsplanlægning ofte være afgørende. I forbindelse med dispensationer fra et ensartet regelsæt om frister for afspadsering af overarbejde har det endvidere været fremhævet, at der kunne være særlige erhvervsmæssige problemer med hensyn til sæsonvariation.

Fra tidligere undersøgelser har man imidlertid som nævnt ingen eller kun meget begrænset viden om overarbejdets udbredelse. I dette afsnit vil man belyse dette for lønmodtagere i forskellige erhverv og brancher, på virksomheder af forskellig størrelse og for ansatte i forskellig arbejdsstilling.

I de sæsonbetonede erhverv vil den nødvendige arbejdsindsats naturligt variere gennem årets måneder. Mest iøjnefaldende er dette med hensyn til primære erhverv (landbrug, skovbrug, fiskeri m. m.) samt inden for bygge- og anlægsvirksomhed. Dette forhold er dog ikke som ofte antydnet i diskussioner om overarbejde automatisk ensbetydende med en tilsvarende variation i de ansattes arbejdstid. Inden for landbruget vil der især på bedrifter med husdyrhold kunne forventes en gennemsnitlig lang arbejdstid gennem hele året, når arbejdstidens længde beregnes ud fra påbegyndelses- og afslutningstidspunkt, selv om der i vinterperioden findes færre arbejdsopgaver. Hertil kommer, at en del spidsbelastninger i landbruget ofte afhjælpes gennem øget arbejdsindsats i bedriften fra ægtefælle og hjemmeboende børn fremfor supperende beskæftigelse af fremmed arbejdskraft. Inden for bygge- og anlægsvirksomhed giver de forholdsvist ringe muligheder for erhvervsudøvelse i vinterperioden sig udtryk i større arbejdsløshed. Den erhvervsmæssige sæsonvariation i arbejdsintensiteten vil på denne baggrund ikke entydigt kunne forventes afspejlet i mængden af overarbejde. Forskelle mellem erhvervene må i større omfang antages at være bestemt af, hvorledes tidspunkter for påbegyndelse og afslutning af arbejdet, er fastlagt. Udover arbejde med pasning af husdyr i landbruget, nødvendig trans-

porttid i forbindelse med udøvelse af erhvervsfiskeri, kunne man for detailhandelens vedkommende nævne de forberedelses- og afslutningsopgaver, som finder sted uden for butikkernes åbningstid. Selv om butikker i detailhandelen normalt holdes åbne i kortere tidsrum end tilladt i loven, vil den samlede åbningstid m. m. som regel være betydelig længere end den overenskomstsmæssigt fastsatte normale arbejdstid.⁹⁾

Man har i velfærdsundersøgelsen spurgt samtlige erhvervsmæssigt beskæftigede om deres ugentlige arbejdstid i hovedbeskæftigelsen. I svarene er det gennemsnitlige antal timer pr. uge anført i henhold til interviewpersonernes oplysninger.

Tabel 1. Ugentlig arbejdstid i hovedbeskæftigelse for lønmodtagere i forskellige erhverv

Ugentlig arbejdstid	Erhvervsgruppe								I alt
	Landbrug, skovbrug og fiskeri	Minedrift m.v.	Fremstillingsvirksomhed	Bygge- og anlægsvirksomhed	Offentlige værker	Handel og omsætning	Transportvirksomhed	Administration, liberale erhverv m.v.	
0-19 timer	1	0	2	2	0	7	0	13	7
20-29 timer	4	0	8	3	6	15	4	21	13
30-39 timer	2	0	6	0	6	17	9	13	10
40 timer	45	80	75	86	83	41	60	39	55
41-44 timer	2	0	3	2	0	6	11	4	4
45 timer og fl.	39	20	6	7	6	13	11	8	9
Varierende	7	0	0	0	0	1	5	2	2
I alt	100	100	100	100	101	100	100	100	100
Antal	83	5	828	226	18	396	197	1.159	2.912

Kilde: Erik Jørgen Hansen m. fl.: Fordelingen af levekårene. Socialforskningsinstituttets publikation 82. Bind I-V. København 1978-80.

For lønmodtagere i forskellige erhverv er svarene på spørgsmålet belyst i tabel 1. Det fremgår, at 13 pct. af samtlige lønmodtagere i efteråret 1976 i gennemsnit oplyste at have en arbejdsuge, som var på mere end 40 timer. Af svarene er det ikke muligt at skelne mellem reel arbejdstid, ventetid, rådigheds- og tilsynsvagter m. m., ligesom det ikke findes oplyst, om særlig lang arbejdstid er honoreret i form af løn eller afspadsering. Dette medfører selvsagt en vis usikkerhed omkring en nærmere opgørelse af overarbejdets reelle omfang og virk-

9) Lov nr. 218 af 28. april 1976 om butikstid. Loven afløste med få og små ændringer Lukkelov nr. 264 af 10. juni 1970 på baggrund af Betænkning nr. 735. Butikstiden. Bind I og II. København 1975.

ninger på beskæftigelsen af et eventuelt lovindgreb. Væsentligt er det dog, at den samlede udbredelse ret nøje svarer til de fremkomne resultater ved socialforskningsinstituttets og Danmarks Statistiks fælles omnibusundersøgelser i perioden 1975-78. Resultater herfra er benyttet som baggrund for det udarbejdede lovforslag, hvorfra det skønnes, at den samlede overarbejds mængde pr. år for samtlige lønmodtagere i hele landet udgør knapt 100 mio arbejdstimer.¹⁰⁾

En arbejdsuge på mere end 40 timer er forholdsvis almindelig inden for primære erhverv (landbrug, skovbrug, fiskeri m. m.). Med den anvendte definition på overarbejde drejede det sig om 41 pct. af lønmodtagerne, sammenlignet med 9 pct. i de sekundære erhverv (håndværk, industri, bygge- og anlægsvirksomhed m. m.) og 15 pct. i de tertiære erhverv (handel og omsætning, transport, administration, liberale erhverv og anden servicevirksomhed). Inden for den sekundære sektor finder man ikke betydelige forskelle i overarbejdets udbredelse mellem erhvervsgrupperne, hvor en relativ mindre andel af lønmodtagerne oplyser at have en arbejdsuge på mere end 40 timer. I de tertiære erhverv er en lang arbejdstid forholdsvis hyppig for ansatte ved transport (22 pct.) og ved handel og omsætning (19 pct.), mens det inden for administration, liberale erhverv m. v. er næsten som for gennemsnittet af samtlige lønmodtagere (12 pct.).

To tredjedele af lønmodtagerne med en ugentlig arbejdstid på over 40 timer var ansat i de tertiære erhverv, en fjerdedel i de sekundære og mindre end en tiendedel i de primære erhverv. Antallet af lønmodtagere i hele landet er ud fra Danmarks Statistiks beskæftigelsesundersøgelse i oktober 1976 opgjort til 1,995 mio. Dette svarer til, at ca. 95.000 lønmodtagere ved administration, liberale erhverv og forskellig servicevirksomhed i efteråret 1976 havde en arbejdsuge på over 40 timer. Det samme var tilfældet for 52.000 af de ansatte ved handel og omsætning, 51.000 i fremstillingserhvervene og for 30.000 af de ansatte ved transportvirksomhed. Derimod drejede det sig på undersøgelsestidspunktet kun om 23.000 lønmodtagere ved de primære erhverv i alt.

I det følgende vil man se nærmere på overarbejdets udbredelse i de erhverv, som har størst talmæssig betydning. Som følge af forskelle i erhvervenes karakter vil analysen blive gennemført særskilt for de enkelte erhverv og omfatte overarbejdets udbredelse i forskellige områder, på virksomheder af forskellig størrelse og for de ansatte fordelt på arbejdsstilling.

3. a. Beskæftigelsesområder

Godt en tredjedel af samtlige lønmodtagere er beskæftigede i de erhverv, som i den landsdækkende statistik kategoriseres som *administration, liberale erhverv og forskellig servicevirksomhed*. Heraf er de fleste ansat ved sundhedsvæsen og sociale institutioner, ved undervisning, biblioteker, kirker m. v. samt i offentlig

10) Betænkning om begrænsning af overarbejde og om afspadsering op.cit, s. 17, hvor også beregningsforudsætninger er anført.

administration, som foruden stats-, amts- og primærkommunal administration omfatter told-, rets- og politivæsen. Alene i de to største beskæftigelsesområder havde ca. 54.000 lønmodtagere i 1976 en arbejdsuge på over 40 timer, svarende til en femtedel af samtlige. Dette må ses på trods af, at udbredelsen af overarbejde i forhold til antallet af beskæftigede lønmodtagere er lidt mindre end for gennemsnittet. Da deltidsarbejde hér er meget udbredt, finder man på disse områder en særlig ulige fordeling i lønmodtagernes arbejdstid. De lønmodtagere, der er beskæftigt i forlystelses-, hotel- og restaurationsbranchen har en gennemsnitlig lang arbejdstid. Dette hænger både sammen med, at relativt få er deltidsbeskæftigede, og at hele 36 pct. oplyser at have en arbejdsuge på over 40 timer. Mens overarbejdet således i denne branche har særlig stor udbredelse, drejer det sig imidlertid kun om forholdsvis få lønmodtagere (ca. 15.000). I nedenstående oversigt er anført andelen af lønmodtagere med en arbejdstid på mere end 40 timer i de enkelte beskæftigelsesområder og en fordeling af samtlige beskæftigede på de enkelte områder:

Beskæftigelsesområder	Ugentlig arbejdstid			Andel af beskæftigede
	Procent med:			
	41-44 timer	45 timer og derover	I alt	
Offentlig administration	5	5	10	19
Undervisning, bibliotek, kirke	6	8	14	24
Sundhedsvæsen og sociale institutioner	3	6	9	38
Hjælpevirksomhed for erhvervslivet	1	8	9	8
Forlystelser, hotel og restaurant	6	30	36	5
Anden service	1	7	8	6
I alt	4	8	12	100
Procent af samtlige lønmodtagere			36	37

Handel og omsætning beskæftigede i 1976 kun 15 pct. af samtlige lønmodtagere. Dog var det samlede antal lønmodtagere med en arbejdsuge på mere end 40 timer særlig stort ved disse erhverv. Det drejede sig især om ansatte i detailhandelen (27.000), og i mindre udstrækning om ansatte ved engros-, agentur- og auktionshandel (15.000), men kun om få blandt de ansatte ved pengeinstitutter, forsikring m. v. For alle områder er overarbejdet med den her i analysen anvendte definition mere udbredt end for samtlige lønmodtagere som gennemsnit. Den gennemsnitlige arbejdstid er dog lidt kortere. Dette er hovedsagelig en følge af, at deltidsarbejde, og hermed også en særlig ulige fordeling af arbejdstiden, er særlig udbredt inden for detailhandelen.

Beskæftigelsesområder	Ugentlig arbejdstid			Andel af beskæftigede
	Procent med:			
	41-44 timer	45 timer og derover	I alt	
Engros-, agentur- og auktionenhandel	10	13	23	23
Detailhandel	4	15	19	52
Pengeinstitut, forsikring m.v.	4	10	14	25
I alt	6	13	19	100
Procent af samtlige lønmodtagere			20	15

Til fremstillingserhvervene er medregnet samtlige virksomheder med industriel produktion uanset størrelse. Selv om der i disse erhverv er beskæftiget dobbelt så mange lønmodtagere som ved handel og omsætning, har nogenlunde samme antal i 1976 haft en arbejdsuge på over 40 timer. For de enkelte brancher drejer det sig hovedsagelig om lønmodtagere ved nærings- og nydelsesmiddelindustrien (20.000) samt ved jern- og metalindustrien (12.000), mens det for hver af de øvrige drejer sig om mindre end 5.000 personer. En særlig stor overarbejdsfrekvens findes inden for nærings- og nydelsesmiddelindustrien. Det drejer sig her især om virksomheder, der benytter letfordærlige råvarer i produktionen, såsom mejerier, slagterier og bagerier. Inden for jern- og metalindustrien er der imidlertid kun en relativ lille overarbejdsfrekvens. Branchens størrelse er afgørende for, at et forholdsvis stort antal personer har en arbejdsuge over 40 timer. Som det fremgår af nedenstående oversigt, finder man endvidere, at en lang arbejdstid er relativt mere udbredt for ansatte i træ- og møbelvareindustrien, i papir- og grafisk industri samt ved den kemiske industri, end den er i henholdsvis tekstil- og konfektionsindustrien, sten-, ler- og glasindustrien samt ved jern-, metalværker og støberier.

Brancher	Ugentlig arbejdstid			Andel af beskæftigede
	Procent med:			
	41-44 timer	45 timer og derover	I alt	
Nærings- og nydelsesmiddelindustrien	4	15	19	19
Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	1	5	6	9
Træ- og møbelfremstilling	2	10	12	6
Papir- og grafisk industri	3	8	11	8
Kemisk industri	7	2	9	7
Sten-, ler- og glasindustri	0	7	7	5
Jern- og metalværker og støberier	0	5	5	7
Jern- og metalindustri	3	3	6	34
Anden fremstillingsvirksomhed	3	2	5	5
I alt			9	100
Procent af samtlige lønmodtagere			20	28

Transporterhvervene omfatter virksomheder, der har person- og varetransport som hovedaktivitet samt virksomheder inden for post-, telegraf- og telefonvæsen. Antallet af lønmodtagere med overarbejde udgør ca. 6–9.000 i de enkelte beskæftigelsesområder med undtagelse af jernbane-, sporvejs- og rutebiltrafik, hvor kun ca. 1.000 har en arbejdsuge på over 40 timer. Mellem de enkelte brancher finder man dog betydelig større forskel i overarbejdets relative udbredelse. I forhold til antallet af beskæftigede er en lang arbejdsuge således mest almindelig for ansatte ved luftfart, redningskorps, rejsebureauer m. v., der tilsammen kategoriseres som »anden transportvirksomhed«. Hele 42 pct. af de ansatte i denne branche har oplyst, at de normalt er beskæftigede mere end 40 timer pr. uge. Ved skibsfart, losning og lastning drejer det sig om 30 pct., men derudover har 26 pct. oplyst, at deres ugentlige arbejdstid er varierende.

Da spørgsmålet om arbejdstidens længde som nævnt kan fortolkes som den samlede bruttoarbejdstid, finder man som ventet, at også lønmodtagere ved landevejstransport hyppigt angiver at have en arbejdsuge over 40 timer (26 pct.).¹¹⁾ Inden for jernbane- og rutebiltrafikken har de fleste derimod en arbejdsuge på 40 timer eller derunder.

Beskæftigelsesområder	Ugentlig arbejdstid			Andel af beskæftigede
	Procent med:			
	41-44 timer	45 timer og derover	I alt	
Jernbane-, sporvejs- og rutebiltrafik	5	0	5	19
Vognmænd, taxa og budtjeneste	0	26	26	17
Skibsfart, losning og lastning	15	15	30	14
Telefon-, post- og telegrafvæsen	16	0	16	34
Anden transportvirksomhed	16	26	42	16
I alt	11	11	22	100
Procent af samtlige lønmodtagere			11	7

Det må sammenfattende konstateres, at lønmodtagere med en arbejdsuge på mere end 40 timer er koncentreret på ret få erhverv og beskæftigelsesområder. For de analyserede 4 erhverv drejer det sig om ca. 87 pct. af samtlige de lønmodtagere, der har overarbejde. Alene i de 7 største områder som omfatter 1) offentlig administration, 2) undervisning, bibliotek m. m., 3) sundhedsvæsen og sociale institutioner, 4) engroshandel m. v., 5) detailhandel, 6) nærings- og ny-

11) Forskellen mellem brutto- og nettoarbejdstid inden for denne branche påvirkes nu af de særlige EF-forordninger om køre- og hviletider i landevejstransport. Disse har siden 1. januar 1973 været gældende for så vidt angår den internationale, og siden 1. februar 1977 for så vidt angår den nationale transport. Jf. Vejledning om køre- og hviletider i landevejstransport. EF's forordninger om sociale bestemmelser inden for landevejstransport, AETR-reglerne om de danske regler i denne forbindelse. Arbejdsministeriet, juni 1976.

delsesmiddelindustri samt 7) jern- og metalindustri finder man ca. 150.000 lønmodtagere med en arbejdsuge på mere end 40 timer, svarende til 58 pct. Et generelt lovindgreb med det formål at begrænse overarbejde og at indføre tvungen afspadsering kan især øge mulighederne for ansættelse af yderligere arbejdskraft i disse områder, fordi de beskæftiger en meget stor del af lønmodtagerne. Undtagen for nærings- og nydelsesmiddelindustri samt engros- og detailhandel, gælder det, at overarbejdet ikke for den enkelte ansatte er særlig stort. For ansatte i sidstnævnte brancher, i store dele af transportsektoren samt ved forlystelses-, hotel- og restaurationsvirksomhed er dette dog tilfældet. En forkortelse af arbejdstiden vil næppe hér have større beskæftigelsesmæssig effekt, men kan snarere for den enkelte ansatte virke i retning af et gunstigere arbejdsmiljø.

3. b. Arbejdsstilling

I delbetænkningen fra Udvalget af 1977 om fordelingen af arbejdet har man undersøgt de beskæftigedes ugentlige arbejdstid over en kortere tidsperiode, fordelt efter arbejdsstilling. Det viser sig, at for lønmodtagere er overarbejdet mest udbredt hos funktionærer, mindre hos ufaglærte og mindst hos faglærte arbejdere. Analysen er baseret på resultater fra socialforskningsinstituttets og Danmarks Statistiks fælles omnibusundersøgelser i oktober 1975, maj 1976, oktober 1976, oktober 1977, januar 1978 og maj 1978. De konstaterede forskelle udviser en meget høj grad af stabilitet mellem de nævnte undersøgelsestidspunkter.¹²⁾ I gennemsnit havde 15,4 pct. af funktionærerne en arbejdsuge på mere end 40 timer, mens dette var tilfældet for 10,5 pct. af de ufaglærte og 7,4 pct. for de faglærte arbejdere.

Der har ikke tidligere været gennemført en nærmere analyse af årsager til den ulige fordeling i overarbejds omfang mellem lønmodtagere i forskellig arbejdsstilling. Forklaringen herpå er bl. a., at betingelser for at udføre overarbejde og honoreringen af det er forskellig mellem overenskomstområder. Det er derfor vanskeligt at fremskaffe empiriske oplysninger herom. Ikke mindst gælder dette også for de lønmodtagere, der ikke er ansat efter kollektive, men efter individuelle aftaler. Som generelle betragtninger kunne man dog pege på, at længere arbejdstid hos funktionærer end hos arbejdere kan have sammenhæng med bedre avancementsmuligheder, beskæftigelse i overordnede ledelsesmæssige funktioner, større udbredelse af vagt-, rådigheds- og ventetidsordninger, samt muligvis en lidt større grad af fleksibilitet i arbejdstiden.¹³⁾

Forskelle i gennemsnitlig arbejdstid for funktionærer, faglærte og ufaglærte arbejdere skal ikke alene vurderes ud fra deres arbejdsforhold. I sammenlig-

12) Betænkning nr. 865 op.cit., s. 50-53.

13) Som eksempler kan nævnes polititillægget, militærtillægget samt toldvæsenets kompensations-tillæg for overarbejde og ulempetjeneste, rådighedsforpligtelsen for jurister og økonomer ansat i statsadministrationen samt de gældende arbejdstidsregler for tjenestemænd i staten i lønramme 24 og derover.

ning med hele arbejdsstyrken er en forholdsvis stor del af de faglærte arbejdere beskæftiget ved fremstillings-, bygge- og anlægsvirksomhed, og som nævnt er overarbejdsfrekvensen ikke særlig høj ved disse erhverv. Transportvirksomhed, handel og omsætning, der som nævnt har betydelig større udbredelse af overarbejde, beskæftiger flere ufaglærte end faglærte arbejdere. Endelig er hovedparten af funktionærerne beskæftiget i administration, liberale erhverv m. v. samt ved handel og omsætning. Det vil på denne baggrund være rimeligt at se på, om forskellen i overarbejdets udbredelse hos lønmodtagere i forskellig arbejdsstilling er generelt gældende, eller om den delvis er betinget af stillingsgruppernes fordeling efter erhverv.

I undersøgelsen finder man, at funktionærer hyppigt har en arbejdsuge på mere end 40 timer, mens det sjældent gør sig gældende for faglærte arbejdere, og at denne forskel stort set fremtræder ens i alle erhverv. For ufaglærte arbejdere finder man et langt mere varieret mønster. Ved fremstillingsvirksomhed og ved administration, liberale erhverv m. v. har 7 pct. en arbejdsuge på mere end 40 timer, hvilket svarer til gennemsnittet for de faglærte arbejdere. Ved de primære erhverv, handel og omsætning samt transportvirksomhed har de ufaglærte lige så hyppigt overarbejde som funktionærer. I det følgende vil man søge at belyse, om forskelle i virksomhedsstørrelse mellem erhvervene og de enkelte stillingskategoriers placering kan have betydning for det varierede mønster for ufaglærtes overarbejde.

3. c. Virksomhedsstørrelse

Det kunne hævdes, at et lille antal beskæftigede på en virksomhed naturligt vil medføre en større overarbejdsrisiko. For det første vil der kun findes mulighed for en meget ringe fleksibilitet i antallet af arbejdstimer inden for de overenskomstmæssigt fastsatte rammer, hvis kun få er deltidsbeskæftigede. For det andet kan man ikke se bort fra, at en nærmere personlig kontakt mellem ledelse og ansatte på små virksomheder kan give sig udslag i, at de ansatte i et forholdsvis større omfang og uformelt påtager sig overarbejde. For det tredje vil en kontinuerlig og konstant arbejdsproces på især det private arbejdsmarked være vanskeligere at opretholde på de mindre virksomheder. En langsigtet produktionsplanlægning vil ofte forhindres på grund af svingende ordretilgang og forholdsvis ringe indflydelse på leveringsfrister i konkurrencen med andre virksomheder.

Man har ikke fra tidligere undersøgelser oplysninger til belysning af overarbejdets udbredelse på virksomheder af forskellig størrelse. Betydningen af at inddrage spørgsmålet er dog understreget i en særudtalelse fra Dansk Arbejdsgiverforenings og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiveres repræsentanter til Udvalget om fordeling af arbejdet. Det er heri fremhævet, at der i Danmark findes forholdsvis mange små virksomheder, og at overarbejdet i forhold til samtlige udførte arbejdstimer udgør en så lille del, at der ikke kan kompen-

seres for en yderligere indskrænkning i overarbejdet gennem nyansættelser. I beregningen er benyttet det gennemsnitlige antal overtimer for beskæftigede arbejdere inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område, hvorimod man ikke har belyst overarbejdets fordeling på virksomheder af forskellig størrelse.¹⁴⁾

Tabel 2. Procentvis andel af lønmodtagerne med en arbejdsuge på over 40 timer i hovedbeskæftigelsen. Fordeling efter erhverv og antal ansatte på virksomheden

	Antal ansatte					I alt	Pct.-grundlag
	1-9	10-49	50-99	100 og derover	Uoplyst		
Landbrug, skovbrug, fiskeri m.v.	52	28	0	0	17	41	90
Fremstillingsvirksomhed	21	7	9	7	14	9	829
Bygge- og anlægsvirksomhed	8	4	7	16	13	9	226
Handel og omsætning	22	17	10	21	18	19	396
Transportvirksomhed	30	31	11	22	10	22	198
Administration, liberale erhverv m.v.	13	11	14	11	12	12	1.163
I alt	20	12	12	11	13	13	
Procentgrundlag	563	829	325	814	371		2.902

Anm.: 1) Beskæftigede ved offentlige værker ikke indeholdt i tabellen på grund af et for lille antal observationer.

2) Kursiverede tal angiver et procentgrundlag på mindre end 25 personer.

Kilde: Jf. tabel 1.

Et spørgsmål i socialforskningsinstituttets velfærdsundersøgelse om, hvor mange ansatte, der findes på virksomheden, er besvaret af 87 pct. af lønmodtagerne. Sammenlignet med de øvrige spørgsmål er det en forholdsvis lille besvarelse. Det kan dog formodes, at især lønmodtagere på store virksomheder har haft vanskeligt ved at svare på spørgsmålet. Dels er svarpersonerne blevet bedt om at afgive en ret præcis besvarelse på spørgsmålet, dels vil de ansattes kendskab til antallet af ansatte normalt blive mindre, jo flere der findes og jo mere uoverskuelig virksomheden bliver. Omvendt betyder dette, at oplysninger om antallet af beskæftigede på de små og mindre virksomheder kan anses for forholdsvis pålidelige.

I undersøgelsen finder man, at en arbejdsuge på mere end 40 timer forekommer hyppigere på små end store virksomheder. Som det fremgår af tabel 2 er denne sammenhæng imidlertid ikke entydig, når man tager hensyn til lønmodtagernes erhvervsmæssige tilhørsforhold. Ved de primære og sekundære erhverv er overarbejde forholdsvis udbredt for ansatte på virksomheder med mindre end 10 ansatte. Det gælder dog ikke for bygge- og anlægsvirksomhed. Ved de tertiære erhverv finder man både for handel og omsætning samt for transportvirksomhed, at en lang arbejdsuge forekommer hyppigt på de helt små virksom-

14) Betænkning nr. 865 op.cit., s. 43-44.

heder, men at dette også i nogen grad gør sig gældende for de største. I administration, liberale erhverv m. v. finder man derimod ingen sammenhæng mellem antallet af ansatte og forekomst af særlig lang arbejdstid.

Som vist i det foregående afsnit, har ufaglærte arbejdere ved de primære erhverv, handel og omsætning samt transportvirksomhed i samme udstrækning som funktionærer, en arbejdsuge på mere end 40 timer. Dette må bl. a. ses på baggrund af, at ufaglærte arbejdere ved disse erhverv i forholdsvis stor udstrækning er beskæftiget på virksomheder med under 10 ansatte. Mens 25 pct. af samtlige ufaglære oplyste at være beskæftiget på virksomheder under denne størrelse, var dette tilfældet for 71 pct. af de ufaglærte ved landbruget, 39 pct. ved handel og omsætning samt 38 pct. ved transportvirksomhed. I fremstillingserhvervene, der beskæftiger de fleste arbejdere, var derimod kun 10 pct. af dem ansat i virksomheder af denne størrelse.

Det synes ikke muligt at forklare en større udbredelse af overarbejde på de mindre virksomheder alene ved en ringe fleksibilitet i antallet af arbejdstimer inden for overenskomstmæssigt fastsatte rammer. Ved bygge- og anlægsvirksomhed er deltidsarbejde kun meget lidt udbredt, ligesom en arbejdsuge på mere end 40 timer kun sjældent findes hos lønmodtagerne. Inden for handel og omsætning forekommer både overarbejde og deltidsbeskæftigelse hyppigt på de mindste virksomheder. Også synspunktet om, at en lang arbejdstid for lønmodtagere på især de mindste virksomheder skulle skyldes ringe muligheder for en langsigtet planlægning, må i nogen grad modificeres. I givet fald skulle man nemlig have fundet, at overarbejde ved især bygge- og anlægsvirksomhed var væsentligt større, end det faktisk har vist sig at være tilfældet.

3. d. Medlemskab af fagforening

De konstaterede forskelle med hensyn til virksomhedsstørrelser kunne ses i lyset af en nærmere kontakt mellem ledelse og ansatte på det private arbejdsmarkeds mindre virksomheder. For lønmodtagere vil denne kontakt formentlig ofte give sig udslag i en mindre grad af faglig organisering eller udtalt bevidsthed med hensyn til krav om forbedringer i arbejdsmiljøet. Generelt er dette anskuet ved, at lønmodtagere på små virksomheder i mindre udstrækning er medlem af en fagforening, end det er tilfældet for lønmodtagere på virksomheder med mange ansatte.¹⁵⁾

Man har derfor søgt at belyse, om der findes en sammenhæng mellem lønmodtageres medlemskab af fagforening og udbredelsen af overarbejde. Generelt kan man antage, at personer med klar bevidsthed om organisationernes betydning for arbejdsforholdene vil søge medlemskab, forudsat at der ikke findes væsentlig modstand fra arbejdsgiverside. Omvendt vil et medlemskab kun-

15) Erik Jørgen Hansen: Fordelingen af levekårene. Bind IV. Socialforskningsinstituttets publikation 82. København 1980, s. 1.284.

ne øge den faglige bevidsthed gennem mere viden om aftaler og krav, som findes mellem arbejdsmarkedets parter. Konkret har dette afspejlet sig i, at arbejdere gennemgående har været bedre organiseret end funktionærer,¹⁶⁾ at organisationsgraden er større på de større arbejdspladser og hos offentligt ansatte. Der er desuden forskelle i organisationsprocenten mellem erhvervene. Mens den er lav for landbrug, skovbrug og fiskeri, er den gennemgående høj ved byerhvervene.¹⁷⁾

Disse hidtidige generaliseringer svarer forholdsvis nøje til de konstaterede forskelle i overarbejds udbredelse, som man har fundet i den foreliggende analyse. I det følgende vil man se nærmere på, om de grupper af lønmodtagere, som i størst udstrækning har en arbejdsuge på mere end 40 timer, tillige er de ringest organiserede. Dette vil i givet fald have særlig interesse i relation til det udarbejdede lovforslag om begrænsning af overarbejde på den måde, at lovforslaget tilsigter at inddrage de områder i et generelt regelsæt, som ikke i forvejen er dækket af kollektive overenskomster eller aftaler.

Af resultaterne fra velfærdsundersøgelsen fremgår det, at 73 pct. af lønmodtagerne i efteråret 1976 var fagligt organiserede. For de primære erhverv drejede det sig om 44 pct., mens det for de sekundære og tertiære erhverv var henholdsvis 82 pct. og 69 pct. Man finder endvidere en lavere organisationsprocent for lønmodtagere på virksomheder med under 10 ansatte end for erhvervet som gennemsnit. Dette viser sig for såvel funktionærer, faglærte og ufaglærte arbejdere. Af funktionærer var det henholdsvis 56 pct. og 69 pct., som var organiserede, for faglærte arbejdere 76 pct. og 89 pct., mens den største forskel fandtes hos ufaglærte arbejdere med henholdsvis 47 pct. og 74 pct.

Lønmodtagere, der er medlem af en fagforening, har i mindre omfang end andre en arbejdsuge på over 40 timer. Som det fremgår af tabel 3 er overarbejdsfrekvensen både mindre blandt organiserede funktionærer, faglærte og ufaglærte arbejdere og stort set uafhængig af virksomhedsstørrelse. For især ufaglærte arbejdere på de mindre virksomheder synes medlemskab af fagforening at spille en rolle for arbejdstidens længde. Dette styrker formodningen om, at den forholdsvis nærmere kontakt til arbejdsgivere end til arbejdsfæller på det private arbejdsmarkeds mindre virksomheder har betydning – såvel med hensyn til medlemskab af fagforening som til overarbejde.

16) Der skelnes ofte i denne forbindelse mellem kollektiv versus individuel bevidsthed hos hhv. arbejdere og funktionærer.

17) Jan Plovsing: Funktionær: Organiseret eller uorganiseret? Socialforskningsinstituttets pjec 2. København 1973, s. 17-23.

Tabel 3. Procentvis andel af lønmodtagere med en arbejdsuge på over 40 timer i hovedbeskæftigelsen. Fordeling efter arbejdsstilling, medlemskab af fagforening og antal ansatte i virksomheden

Arbejdsstilling	Medlem af fagforening	Antal ansatte				Uoplyst	I alt	Pct.-grundlag
		1-9	10-49	50-99	100 og derover			
Funktionærer	Ja	17	12	15	15	13	14	1.082
	Nej	21	19	18	17	23	19	486
Faglærte arbejdere	Ja	10	4	0	3	18	6	312
	Nej	33	25	0	0	0	25	40
Ufaglærte arbejdere	Ja	19	10	5	7	7	9	745
	Nej	28	8	0	0	6	15	262
I alt	Ja	16	10	10	11	11	11	
	Nej	25	16	16	14	14	19	
Procentgrundlag	Ja	313	615	270	673	268		2.139
	Nej	246	217	58	154	113		788

Anm.: Kursiverede tal angiver et procentgrundlag på mindre end 25 personer.

Kilde: Jf. tabel 1.

3. e. Udvikling og sæsonvariation

På baggrund af beskæftigelsesudviklingen i de senere år, som både har betydet en relativ stor arbejdsløshed og en stigning i den samlede arbejdsstyrke, vil det have interesse at undersøge, om der kan konstateres en mindsket udbredelse af overarbejde. I forbindelse med fluktuationer i arbejdsintensiteten vil det også være relevant at undersøge, om disse afspejler sig i overarbejds udbredelse gennem årets løb.

En analyse, som bygger på den her benyttede metode- og definitionsafgrænsning, vil kun være mulig at gennemføre for et kortere åremål. Det må nemlig forventes, at overenskomstmæssige bestemmelser om en normalarbejdstid, som ikke er aftalt til hele arbejdstimer, vil føre til så stor usikkerhed ved tolkning af interviewpersoners besvarelser vedrørende overarbejde, at en sammenligning bliver mindre præcis. Der vil i denne forbindelse være tale om dels overenskomsten af 1967, hvor arbejdstiden nedsattes fra 44 til 42½ time med gyldighed fra august 1968, dels overenskomsten af 1969 med nedsættelse af arbejdstiden til 41¾ time med virkning fra september 1970. De mest pålidelige skøn for udviklingen finder man ved sammenligninger inden for tidsrum med samme overenskomstmæssige arbejdstid, der bygger på hele timer, d. v. s. efter december 1974, hvor arbejdstiden i henhold til overenskomsten af 1973 blev nedsat til 40 timer.

Socialforskningsinstituttets og Danmarks Statistiks fælles omnibusundersøgelser gennemføres tre gange årligt i henholdsvis januar, maj og oktober på grund-

lag af personlig interviewing med et repræsentativt udsnit af hele den danske befolkning i alderen 16 år og derover. For undersøgelsesperioden maj 1975–maj 1979 (inkl.) har man i tabel 4 beregnet den gennemsnitlige andel af lønmodtagere, som i forskellige undersøgelser oplyser at have en arbejdsuge på mere end 40 timer. Når undersøgelsen fra januar 1975 ikke er medtaget, skyldes det, at tidspunktet ligger for tæt op ad den foregående overenskomsts arbejdstidsbestemmelser, hvilket for lønmodtagere i alle erhverv giver sig udslag i en gennemsnitlig længere arbejdstid end ved de senere undersøgelser.

Tabel 4. Udviklingen i procentvis andel af lønmodtagerne med en arbejdsuge på over 40 timer i hovedbeskæftigelsen maj 1975–maj 1979.¹⁾ Fordeling efter erhverv²⁾

Årene 1975–79	Erhvervsgruppe						I alt
	Landbrug, skovbrug m.v.	Fremstil- lingsvirk- somhed	Bygge- og anlægsvirk- somhed	Handel og omsætning	Transport- virkso- hed	Admini- stration, liberale erhverv	
1975	51,2	10,0	8,0	17,5	30,4	10,7	14,0
1976	37,5	11,5	8,1	16,8	24,3	10,5	13,3
1977	43,4	8,7	4,4	15,3	21,7	9,8	11,6
1978	46,1	9,5	8,0	16,3	21,3	9,0	11,8
1979	50,3	8,5	7,3	18,3	19,6	10,3	12,3
Sæsonvariation							
Us. januar	47,8	8,9	8,2	14,2	20,9	9,5	11,5
maj	41,2	9,3	6,4	18,8	23,7	10,2	12,6
oktober	46,6	11,0	6,7	16,5	25,1	10,3	13,3
I alt	45,2	9,7	7,1	16,5	23,2	10,0	12,5
Samlet pct.-grundlag	452	4.738	1.396	2.545	1.232	6.581	16.944

1) Tabellens oplysninger bygger på gennemsnit af resultater fra de enkelte undersøgelser i perioden.

2) Jf. anm. 1) i tabel 2.

Kilde: Socialforskningsinstituttets og Danmarks Statistiks fælles omnibusundersøgelser maj 1975–maj 1979, jf. teksten.

Det viser sig af gennemsnitsresultaterne fra de i alt 13 undersøgelser, at der i den betragtede periode har været meget små ændringer i den procentvise andel af lønmodtagerne med over 40 timers arbejdsuge. Dette er både tilfældet, når man ser på ændringer over årene og på ændringer mellem undersøgelsestidspunkterne i forskellige måneder. En systematisk mindskning i overarbejds udbredelse synes alene at have fundet sted for ansatte i transportvirksomhed. Man finder heller ikke, at overarbejde er mindre udbredt ved undersøgelserne i januar end ved de andre tidspunkter. Dette gælder også for de mest sæsonbestemte erhvervskategorier.

4. Bibeskæftigelse

I den foreliggende analyse er overarbejde som nævnt blevet anskuet som udtryk for særlig lang arbejdstid for lønmodtagerne. Man har herunder belyst den normale arbejdstid i hovedbeskæftigelsen. For en vurdering af den samlede arbejdstid må man dog inddrage spørgsmålet om, hvilke lønmodtagere, der har bibeskæftigelse og i hvilket omfang.

Det viser sig, at 8 pct. af de interviewede lønmodtagere i socialforskningsinstituttets velfærdsundersøgelse har oplyst at have bibeskæftigelse. En tredjedel heraf arbejdede normalt under 5 timer om ugen, en tredjedel 5–9 timer, og samme andel mere end 9 timer i denne beskæftigelse. For de lønmodtagere, som i hovedbeskæftigelsen havde lang arbejdstid, gjaldt dette også i bibeskæftigelsen, selv om udbredelsen af ekstrajob ikke afveg fra gennemsnittet. Kun 1 pct. oplyste, at de både havde bibeskæftigelse og en arbejdsuge på mere end 40 timer i hovedbeskæftigelsen og kun 4 pct., at bibeskæftigelsen var kombineret med 40 timers arbejdsuge.

Mens overarbejdets udbredelse er meget forskellig hos lønmodtagere i forskellige erhverv, gælder dette ikke med hensyn til bibeskæftigelse. Udbredelsen er i de fleste erhverv som for gennemsnittet af samtlige lønmodtagere – dog lidt mindre for ansatte i fremstillingserhvervene (5 pct.) og lidt større for de ansatte i administration, liberale erhverv m. v. (11 pct.).

Oplysninger om bibeskæftigelsens art er søgt klassificeret efter en standarderhvervsgruppering, hvor de særlig hyppigt forekommende typer af beskæftigelse er blevet udskilt. Det drejer sig således om bibeskæftigelse ved undervisning, rengøring og børnepasning. Af nedenstående oversigt fremgår det, at langt de fleste i givet fald har bibeskæftigelse ved de tertiære erhverv. Dette gælder særligt for funktionærernes vedkommende, hvor hovedparten er beskæftiget ved undervisning. Arbejdere med bibeskæftigelse ved de tertiære erhverv oplyser derimod hyppigt, at det drejer sig om rengøring eller børnepasning. I forhold til funktionærer har arbejdere dog langt hyppigere bibeskæftigelse ved de primære og sekundære erhverv.

	Funktionærer	Arbejdere	I alt
Landbrug, skovbrug, fiskeri m.v.	5	27	13
Industri og håndværk	8	13	9
Handel og transport	11	13	12
Administration	9	4	7
Undervisning	32	6	24
Sundhedsvæsen	5	1	4
Liberale erhverv i øvrigt	12	3	9
Rengøring, børnepasning	8	18	11
Andet	10	15	11
I alt	100	100	100
Antal	164	77	241

Generelt finder man, at arten af bibeskæftigelse ligger forholdsvis tæt op ad de uddannelses- og erhvervsmæssige betingelser for beskæftigelsen i hovederhvervet. Ligesom funktionærer hyppigere har bibeskæftigelse end arbejdere, har de i forbindelse hermed ofte et mere permanent ansættelsesforhold i økonomisk set mere attraktive job.

Som følge af gunstigere muligheder for arbejdstidens tilrettelæggelse kunne det formodes, at en del bijob i praksis havde givet beskæftigelse til flere af de arbejdsløse frem for til personer med andet arbejde. Endvidere har man specielt under indtryk af den høje arbejdsløshed for undervisningsområdet søgt at gennemføre en begrænsning i mulighederne for lønnet bibeskæftigelse.¹⁸⁾

Ved sammenligning af resultater fra omnibusundersøgelserne finder man dog, at der i perioden fra maj 1975 til maj 1979 ikke er foregået nogen systematisk forandring med hensyn til udbredelsen af bijob. Dette gælder både for lønmodtagere, som i hovedbeskæftigelsen har kort og lang arbejdstid. Som en væsentlig del af forklaringen kan der henvises til, at de foretagne indgreb ikke har været særlig omfattende. I givet fald har de kun berørt de områder, hvor det har været muligt at gennemføre stillingskontrol ved ansættelser eller forlængelser heraf. Dette er således ikke tilfældet for den fjerdedel af lønmodtagerne, som i deres bijob er selvstændige erhvervsdrivende og kun i ringe omfang for de lønmodtagere, som i deres bijob har arbejde, som uformelt er aftalt mellem de pågældende og en arbejdsgiver.

5. Konklusion

I den offentlige debat har der ofte været udtrykt ønske om at skabe en mere ligelig fordeling af den eksisterende arbejdsmængde af hensyn til såvel de faktisk beskæftigede, som til grupper af arbejdsløse. Et middel til at imødekomme disse målsætninger vil være at begrænse den ugentlige arbejdstid i form af generelle arbejdstidsforkortelser og gennemføre en indskrænkning af overarbejdet. Med den foreliggende analyse har det været søgt at afdække de områder, hvor lønmodtagere i særlig stort omfang har en ugentlig arbejdstid, som overstiger 40 timer, svarende til den normale arbejdstid i henhold til de fleste overenskomster.

Diskussioner om overarbejde har ofte været centreret om det private arbejdsmarked og herunder især om den del, som vedrører industrien, bygge- og anlægssektoren. En væsentlig del af forklaringen herpå er, at disse områder gennem Dansk Arbejdsgiverforening lønstatistik har været bedre belyst end andre. I den foreliggende analyse finder man imidlertid, at overarbejde er forholdsvis mere udbredt for ansatte i de primære erhverv, ved transportvirksomhed og

18) Jf. fx Finansministeriets cirkulære af 4. april 1978 om vederlæggelse m.v. af timelønnet undervisning. Med cirkulæret er der på visse områder indført forbud mod at ansætte personer, der har fuldtidsbeskæftigelse andetsteds med mindre arbejdstimetallet er under 50 pr. semester.

ved handel og omsætning. Ved fremstillingserhvervene er overarbejde forholdsvis udbredt inden for nærings- og nydelsesmiddelindustrien, men sjældent i de øvrige brancher. Man finder, at der er betydelige forskelle i overarbejdsfrekvensen mellem lønmodtagere i forskellige områder inden for erhvervene. Disse kan ikke alene forklares ud fra særlige forhold i arbejdets karakter, som nødvendiggør overarbejde, men peger også i retning af, at generelle arbejdstidsbestemmelser ikke i alle erhverv og brancher tillægges samme retningsgivende betydning.

Et forslag om begrænsning af overarbejde og om afspadsering af samme er fra arbejdsgiverside søgt imødegået under henvisning til en forventet nedgang i produktionen. Det er herunder blevet påpeget, at der i den typiske danske virksomhed er få ansatte, og at en begrænsning af overarbejde især vil være vanskelig at gennemføre på de små virksomheder. Resultater fra den foreliggende undersøgelse modificerer disse antagelser. For det første finder man, at de fleste lønmodtagere med mere end 40 timers arbejdsuge er beskæftiget i serviceerhvervene. Dette gælder således for hele to tredjedele af dem. Alene i de 5 brancher og områder, som omfatter 1) offentlig administration, 2) undervisning, bibliotek og kirke, 3) sundhedsvæsen og sociale institutioner, 4) engroshandel m. v. og 5) detailhandel er ansat knap halvdelen af samtlige lønmodtagere med overarbejde. Beskæftigelsesmæssigt vil et lovindgreb med henblik på begrænsning af overarbejdet især have betydning for disse områder. For det andet er det kun i nogle erhverv, man på de små virksomheder finder særlig stor overarbejdsfrekvens. Det drejer sig især om mindre virksomheder på det private arbejdsmarked, som beskæftiger forholdsvis mange ufaglærte arbejdere. For denne gruppe synes medlemskab af fagforening at spille en rolle for arbejdstidens længde. Generelt finder man dog for såvel funktionærer, faglærte og ufaglærte arbejdere, at de fagligt organiserede i mindre udstrækning end andre har overarbejde. Et lovindgreb til begrænsning af overarbejde kan på denne baggrund især forventes at få betydning for de uorganiserede og især for de af dem, som er ansat på mindre virksomheder.

Resultater fra en række undersøgelser, som er gennemført i perioden 1975-79 peger på, at der hverken med hensyn til overarbejde eller bibeskæftigelse er foregået nogen systematisk ændring med hensyn til udbredelsen, hverken når man ser på ændringer over årene eller på mulige sæsonbetingede forskelle. Dette gør sig gældende i alle erhverv uden for transportsektoren, hvor udbredelsen af overarbejde dog er mindsket.

Litteratur

- Behov for en langsigtet rammeaftale – men en række betingelser må opfyldes. LO-bladet 75. årgang, nr. 20, 1979.
- Betænkning om begrænsning af overarbejde og om afspadsering fra Udvalget af 1977 om begrænsning af overarbejde og om afspadsering. Betænkning nr. 865. København 1979.
- Betænkning om butikstiden. Bind I og II. Betænkning nr. 735. København 1975.
- Finansministeriets cirkulære af 4. april 1978 om vederlæggelse m. v. af timelønnet undervisning.
- Finansministeriets cirkulære nr. 249 af 10. oktober 1974 om arbejdstidsregler m. m. for statens tjenestemænd.
- Folketingets forhandlinger nr. 20 1975–76.
- Folketingets forhandlinger nr. 9 1976–1977.
- Folketingets forhandlinger nr. 7 1977–78.
- Folketingets forhandlinger nr. 1 1979–80.
- Hansen, Erik Jørgen m. fl.: Fordelingen af levekårene. Socialforskningsinstituttets publikation 82. Bind I–V. København 1978–80.
- Henrichsen, Birgitte: Stop for overarbejde skader produktionen. Berlingske Tidende den 13. november 1979.
- Jensen, Per B.: Stærk tvivl om fordelene ved at forbyde overarbejde. Kristeligt Dagblad den 15. november 1979.
- Kan få den modsatte virkning. Arbejdsgiveren nr. 20, 5.12.79.
- Lov nr. 218 af 28. april 1976 om butikstid.
- Lov om overarbejde kan få stor betydning. LO-bladet, 75. årgang, nr. 2, 1979.
- Lukkelov nr. 264 af 10. juni 1970.
- Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen, cirkulære nr. 181 af 8. oktober 1971 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.
- Plovsg, Jan: Funktionær: Organiseret eller uorganiseret? Socialforskningsinstituttets pjece 2. København 1973.
- Protokollat om de generelle krav. LO-bladet, 74. årgang, nr. 24, 1978.
- Statistikken. Udgivet af Dansk Arbejdsgiverforening. Diverse årgange.
- Tusinder kan få job hvis overarbejde afspadseres. LO-bladet, 75. årgang, nr. 4, 1979.
- Tvivlsom virkning på beskæftigelsen. Arbejdsgiveren nr. 3, 5.2.79.
- Vejledning om køre- og hviletider i landevejstransport. EF's forordninger om sociale bestemmelser inden for landevejstransport, AETR-reglerne og de danske regler i denne forbindelse. Udgivet af Arbejdsministeriet, juni 1976.
- Økonomi- og budgetministeriets cirkulære nr. 114 af 24. maj 1973 om arbejdstidsregler m. m. for statens tjenestemænd.