

adgang til også på søn- og helligdage at opretholde denne turnus.

For de under 3) nævnte virksomheder indeholder den foreslåede undtagelsesbestemmelse ikke anden ændring i forhold til de nugældende regler end den, at der også er givet hotelvirksomheder lejlighed til at beskæftige unge mennesker på søn- og helligdage.

Dispensationen for det under 4) nævnte arbejde er en følge af, at dette arbejde er undtaget fra bestemmelsen i § 36 om søn- og helligdagsfrihed, jfr. § 36, stk. 2, nr. 2.

Den under 5) nævnte undtagelse er udvidet til at omfatte også brødfabrikker, jfr. § 32, stk. 2, nr. 7.

Den under 6) nævnte undtagelse er som tidligere.

For de under 7) nævnte butikker, lagre m. v. omfatter undtagelsen den tid, i hvilken det ifølge lukkelovgivningen er tilladt at holde disse virksomheder åbne for ekspedition på søn- og helligdage, idet arbejdsforholdene ofte vil være sådanne i disse virksomheder, at der vil være stor brug for de unges hjælp på disse dage.

Til § 47.

Medens det i de foregående paragrafer er fastsat, i hvilket omfang der skal gives unge mennesker under 18 år adgang til samlet hvile i hvert døgn, og i hvilket omfang, det skal være tilladt at beskæftige dem ved søn- og helligdagsarbejde, indeholder § 47 reglerne om, hvilken daglig arbejdstid der må kræves af de unge mennesker, og hvorledes denne arbejdstid skal ligge.

Hvad angår længden af den daglige arbejdstid bemærkes følgende:

I loven af 18. april 1925 § 4 bestemmes det, at unge mennesker under 18 år ikke må beskæftiges i et større antal arbejdstimer pr. døgn, end voksne arbejdere i samme fag (fagområde) sædvanemæssigt beskæftiges. Tvivlsspørgsmål om et fags sædvanemæssige arbejdstid afgøres af arbejds- og socialministeren. I henhold til denne sidste bestemmelse er der for en række fag resolveret, at den sædvanemæssige arbejdstid er 8 timer daglig (48 timer ugentlig).

Medens spørgsmålet om længden af de voksne arbejderes sædvanlige arbejdstid ikke er behandlet i lovforslaget, vil det være naturligt for en arbejderbeskyttelseslovgivning at træffe afgørelse af spørgsmålet for så vidt angår unge mennesker under 18 år. For på effektiv måde at beskytte disse under deres opvækst vil det ikke være tilstrækkeligt at værne dem imod

natarbejde, at tilsikre dem hvile i en vis del af døgnet og at sikre dem frihed på søn- og helligdage. Der må yderligere skabes sikkerhed for, at de i den del af døgnet, i hvilket de kan anvendes, ikke bliver sat til arbejde i et så langt tidsrum, at deres legemlige og åndelige udvikling tager skade af det.

Helt tilbage fra loven af 1873 har arbejderbeskyttelseslovgivningen da også grebet regulerende ind overfor længden af børns og unge menneskers daglige arbejdstid. Ved den nævnte lov blev der således fastsat en nettoarbejdstid på 6 timer daglig for børn mellem 10 og 14 år og på 10 timer daglig for unge mennesker mellem 14 og 18 år. Fabrikloven af 1901 nedsatte — samtidig med, at den forhøjede lavalderen fra 10 til 12 år, — den daglige nettoarbejdstid for 12—14 årige fra 6 til 5½ time, men rørte derimod ikke ved den 10 timers nettoarbejdstid for 14—18-årige, og i denne skete der heller ikke nogen ændring ved fabrikloven af 1913. Ved loven af 18. april 1925 blev endelig gennemført den ovenfor nævnte bestemmelse i lovens § 4, der for størstedelen af de under loven hørende områder i realiteten formentlig har gennemført en 8 timers arbejdstid for unge mennesker mellem 14 og 18 år.

For at udelukke tvivl om arbejdstidens længde foreslås det i *stk. 1*, at den daglige arbejdstid for personer under 18 år ikke må overstige det antal arbejdstimer pr. dag som er fastsat for pågældende fags voksne arbejdere ved overenskomst mellem arbejdsgiver- og arbejderorganisationer. Dette vil ikke betyde nogen større ændring i forhold til den gældende ordning, idet arbejdstiden for de fleste fags vedkommende ved overenskomster mellem arbejdsgiver- og arbejderorganisationer er fastsat til 8 timer pr. dag.

Der er ikke stillet forslag om en maksimalarbejdstid på 8 timer som gældende de unge arbejdere i alle fag, idet dette ville kunne vanskeliggøre indførelsen af en kortere arbejdstid i de tilfælde, hvor en virksomheds voksne arbejdere i medfør af kollektiv arbejdsoverenskomst eller af anden grund arbejder mindre end 8 timer pr. dag.

For så vidt der imidlertid ikke i en kollektiv arbejdsoverenskomst er fastlagt en maksimalarbejdstid, eller der ikke findes faglige organisationer i pågældende fag, eller der i en virksomhed etableres kortere arbejdstid — f. eks. en som følge af ringe arbejdspress stedfunden midlertidig nedsættelse af den normale arbejdstid eller en på sædvan-