

med lastning og losning. Der må endvidere anses at være behov for at det sikres, at arbejdsmiljølovens regler ikke stiller hindringer i vejen for gennemførelsen af overenskomstmæssige aftaler om fornøden fleksibilitet i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstider.

Forhandlinger mellem arbejdsministeren og berørte arbejdsgiverorganisationer viste, at der var betydelig ængstelse for, at lønmodtagerorganisationerne skulle anvende arbejdsmiljøreglerne som løftestang ved kommende forhandlinger.

På områder, hvor der endnu ingen aftaler var indgået, var der fra kommunal og statslig side stærk interesse for at få regulerede forhold.

Problemer i forbindelse med hviletid og fridøgn

A. Der har kunnet konstateres betydelige *administrative vanskeligheder* som følge af den atypiske arbejdstilrettelæggelse på enkelte væsentlige områder, især sygehusene og de sociale døgninstitutioner. Disse institutioner havde ikke tidligere været omfattet af hviletidsregler, og der var således også i bemærkningerne til fravigelsesbestemmelserne i arbejdsmiljøloven netop peget på de særlige arbejdsformer i plejehjem, hospitaler o.lign.

Efter indgåelsen af de påkrævede arbejdsmiljøaftaler mellem parterne er problemerne på sygehusene særlig knyttet til tilrettelæggelsen af weekend-vagter for underordnede sygehuslæger og i det hele taget den manglende fleksibilitet i forbindelse med udarbejdelsen af arbejds- og vagtplaner. Der er tale om et kompliceret samspil mellem overenskomstbestemmelser m.v. og hviletidsregler, der er administrativt tungt, og som kan føre til, at arbejdet tilrettelægges med et overforbrug af personale for at sikre overholdelsen af hviletidsreglerne.

På døgninstitutionsområdet giver reglerne særlig anledning til problemer med hensyn til udarbejdelsen af arbejdsplaner, der følger institutionernes døgnrytme.

B. Et andet problem er hensynet til en acceptabel *patient- klientbehandling*, hvor denne er afhængig af en atypisk arbejdstilrettelæggelse (rådgigheds-tjeneste på arbejdsstedet og natarbejde).

De meget hyppigere lægeskrift på sygehusene, der er en følge af overenskomst- og hviletidsregler, indvirker negativt på patientbehandlingen. Hertil kommer imidlertid, at lægeuddannelsen på sygehusene er blevet forringet, særlig den kirurgiske videreuddannelse, og dette vil selvsagt på længere sigt kunne få alvorlige konsekvenser for patientbehandlingen.

I døgninstitutionerne bliver det pædagogiske arbejde som en konsekvens af hviletidsreglerne spredt og forhindrer kontinuiteten i pasningen af bl.a. børn. Særlig hårdt ramt er de mindste døgninstitutioner, som har svært ved at dække døgnnet personalemæssigt.

Som en generel indvending mod hviletidsreglerne på disse områder er anført, at der ved patient-/klientbehandling er tale om arbejdsområder, hvor særlige hensyn gør sig gældende, således at områderne ikke umiddelbart kan reguleres på samme måde som andre offentlige døgnfunktioner (f.eks. P&T og DSB).

C. For det tredje har det været forbundet med meget betydelige *økonomiske omkostninger* for samfundet at få tilvejebragt de arbejdsmiljøaftaler, der som følge af arbejdsområdenes særlige karakter er helt nødvendige.

For underordnede sygehuslæger har problemerne været særlig vanskelige, fordi der tidligere var en ordening, hvorefter den enkelte læge påtog sin vagttjeneste i form af betalt ekstra arbejde ud over den normale arbejdstid. Ved 1981-overenskomsten blev der tilstræbt størst mulig overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens hviletidsregler, og samtidig blev der fastlagt en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 40 timer, hvori vagterne skulle indregnes. Hertil kom det yderligere komplicerende, at man af hensyn til den overordnede lægelige instruktion af de uddannelsessøgende læger fik fastlagt, at 20 timer af den ugentlige arbejdstid skal ligge i dagarbejdstiden. Disse forhold tilsammen har betydet, at der efter overenskomstens indgåelse har måttet ansættes et betydeligt antal yderligere læger på sygehusene.

For så vidt angår døgninstitutionerne har hviletidsbestemmelserne – med en arbejdsmiljøaftale om visse fravigelser – medført, at et stort antal socialpædagoger skulle antages. Samtidig er der dog sket en reduktion i overarbejdet.

Det er generelt vurderingen, at på disse områder har de pågældende lønmodtagerorganisationer en fortsat mulighed for at presse betydelige løn- og arbejdsvilkårforbedringer igennem med støtte i arbejdsmiljølovens hviletidskapitel. Dette går ud over patienterne, børnene m.fl., fordi fordyrelserne generelt vil reducere de til rådighed værende midler.

D. På enkelte undervisningsområder har manglende aftaler ført eller kan føre til uacceptable tilstande.