

strækning alt efter, hvad de konkrete forhold måtte tilsige.

Det vil f. eks. være naturligt at gøre en dispensation, der er begrundet i overgangsvanskeligheder, tidsbegrænset.

Dispensationer kan også i andre tilfælde gøres betingede. F. eks. vil der overfor virksomheder, der mangler kvalificeret arbejdskraft, og som har egne uddannelsesprogrammer, kunne gives dispensation betinget af, at der etableres uddannelsesforanstaltninger, ligesom der overfor virksomheder eller organisationer kan stilles krav om, at der tages sådanne initiativer, som er påkrævet for at uddannelsesforanstaltninger med offentlig støtte kan iværksættes.

Det forudsættes, at de dispensationer, der gøres betingede af, at der iværksættes uddannelsesforanstaltninger, tager hensyn til, at den arbejdskraft, der uddannes, skal være kvalifikationsmæssigt ligestillet med den arbejdskraft, den skal afløse.

Dispensationer må indeholde en klar angivelse af, hvem der er omfattet af dispensationen. Der kan gives dispensation for en branche eller en faggruppe – eventuelt inden for et bestemt geografisk område – eller for en virksomhed, styrelse eller institution, ligesom det er muligt at give dispensation for en enkelt lønmodtager.

#### Til § 10

Overarbejdsnævnet er alene kompetent i de tilfælde, §§ 4–7 kommer til anvendelse. Hvor dette ikke er tilfældet, fordi der er indgået en kollektiv overenskomst eller aftale om omfanget af den enkelte overarbejde, om afspadsring af overarbejde og om frist for afspadsring af overarbejde kan disse aftaler herom kun fraviges, hvis der i overenskomsten eller aftalen er hjemmel hertil og da kun på den i overenskomsten eller aftalen foreskrevne måde.

#### Til § 11

Til stk. 1.

I de tilfælde, hvor der findes kollektive overenskomster eller aftaler, men hvor disse ikke indeholder bestemmelser om normal arbejdstid, skal denne i medfør af § 2, stk. 2, være den samme, som den der er aftalt inden for det nærmest liggende overenskomst- eller aftaleområde.

Det foreslås, at lade parterne i disse kollektive overenskomster eller aftaler selv afgøre spørgsmålet om, hvad der for deres vedkommende er nær-

mest liggende overenskomstområde. Kan enighed ikke opnås, afgøres spørgsmålet ad fagretlig vej.

Lønmodtagere, er ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, men som ifølge deres ansættelsesaftale følger en af de ovenfor nævnte overenskomster eller aftaler, skal følge den af disse overenskomsts eller aftales parter efter § 2, stk. 2, fastlagte normale arbejdstid.

Til stk. 2.

Det foreslås, at lade Overarbejdsnævnet afgøre tvivl om, hvad der efter § 2, stk. 2, er den normale arbejdstid for de lønmodtagere, der ikke falder under stk. 1.

#### Til § 12

Til stk. 1.

Da der ikke findes eksisterende organer, der er egnede til at afgøre dispensationsspørgsmål og spørgsmål om, hvad der er nærmest liggende overenskomst- eller aftaleområde, jfr. § 11, stk. 2, foreslås der oprettet et særligt Overarbejdsnævn til at træffe afgørelse i disse sager.

Det foreslås, at nævnet sammensættes af 1 formand, 1 repræsentant fra Dansk Arbejdsgiverforening, 1 repræsentant fra de offentlige arbejdsgivere, 1 repræsentant fra Landsorganisationen i Danmark og 1 repræsentant fra Akademikernes Centralorganisation og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, som faste medlemmer.

Det foreslås endvidere, at nævnet i hver sag tiltrædes af 2 repræsentanter for henholdsvis en arbejdsgiver- og en lønmodtagerorganisation med kendskab til det pågældende område. På områder, hvor der finde forhandlingsberettigede organisationer, er det disse organisationer, der indstiller sådanne repræsentanter.

Der er herved sikret nævnet særlig sagkundskab såvel generelt om arbejdsmarkedsforhold som om det fagområde, den enkelte sag vedrører.

Til stk. 2.

Det foreslås at bemyndige arbejdsministeren til nærmere at fastsætte regler om nævnets virksomhed, herunder om proceduremæssige forhold for nævnet.

#### Til § 13

Til stk. 1 og 2.

Lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, er allerede beskyttet mod urimelig afskedigel-