

171

Regulering af arbejdstid i den europæiske jern- og metalindustri

Delrapport 3 i projektet om industriens rammebetingelser

Af Trine P. Larsen

Juli 2019

ISBN 978-87-93320-33-8

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



Indholdsfortegnelse

Regulering af arbejdstid i den europæiske jern- og metalindustri...	1
Indholdsfortegnelse	2
Sammenfatning.....	3
1. Indledning og delrapportens formål.....	6
1.2 Rapportens opbygning og metode	7
2. Regulering af arbejdstid – det institutionelle set-up	9
2.1. De europæiske arbejdstidsmodeller i jern- og metalindustrien	10
2.2 Den aftalte/lovbestemte og faktiske ugentlige arbejdstid.....	12
2.3 Den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.....	14
2.4 Den gennemsnitlige årlige aftalte/lovbestemte og faktiske arbejdstid	16
2.5 Overarbejde – de aftalte regler og faktiske forhold.....	20
2.6 Flekstid – de aftalte ordninger og faktiske forhold.....	24
2.7 Seneste debatter og tiltag om arbejdstid.....	25
3. Diskussion og konklusion	28
4. Litteraturliste.....	30
Appendiks A: Liste med deltagende organisationer.....	33

Sammenfatning

Nærværende rapport er den tredje i en serie af fire rapporter om fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers rammevilkår i den europæiske jern- og metalindustri, som her er defineret som NACE-koderne C24-C30. Projektet er udført på opdrag af CO-industri, Dansk Metal og LO. Delrapport III undersøger reguleringen af arbejdstid med fokus på fire bestemte arbejdstidsformer (den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, den årlige arbejdstid, flekstid og overarbejde) inden for jern og metalindustrien i Danmark, Frankrig, Tyskland, Portugal og Storbritannien. Rapporten består af tre kapitler, som dels introducerer de institutionelle rammer for regulering af arbejdstid i de fem lande, dels undersøger de aftalte/lovbestemte regler for den gennemsnitlige årlige og ugentlige arbejdstid, flekstid og overarbejde, ligesom de gældende regelsæt sammenholdes med, hvad der de facto gør sig gældende inden for jern- og metalindustrien i det omfang, som det har været muligt at fremskaffe data herom. Derudover belyses de seneste debatter og tiltag vedrørende de fire udvalgte former for arbejdstid i sektoren. Undersøgelsen trækker på 30 interviews med fag- og arbejdsgiverforeninger samt arbejdsmarkedsekspertes i de fem lande og på EU-niveau. Interviewmaterialet suppleres endvidere med en række datakilder, fx politiske dokumenter, arbejdsmarkedets parters positionspapirer, nationale overenskomster, diverse analyser og undersøgelser samt andet relevant statistisk materiale.

De europæiske arbejdstidsmodeller: Arbejdstid reguleres forskelligt i de fem landes jern- og metalindustri. Danmark, Tyskland og Portugal tilhører modelmæssigt den aftalebaserede arbejdstidsmodel, hvor lovgivning sætter den overordnede rammen, mens arbejdstiden primært reguleres gennem overenskomster og aftaler. Frankrig placeres derimod i den lov og aftalebaserede arbejdstidsmodel, hvor arbejdstidens længde fastsættes ved lov, mens arbejdstidens placering og fordeling aftalereguleres centralt og lokalt. Storbritannien tilhører modelmæssigt den individuelt kontraktbaserede arbejdstidsmodel, da arbejdstid typisk aftales individuelt mellem den enkelte lønmodtager og dennes arbejdsgiver. De fem landes arbejdstidsmodeller har dog over de sidste tre årtier været under forandring, og især jern- og metalindustrien har med udgangspunkt i virksomhedernes øgede behov for fleksibel arbejdstid drevet den decentraliseringsbølge af de kollektive forhandlinger mod virksomhedsniveauet, som har fundet sted i flere europæiske lande.

Aftalte/lovbestemte og faktiske arbejdstid: Den aftalte/lovbestemte ugentlige arbejdstid varierer fra 35 timer i Frankrig og Tyskland til 37 timer i Storbritannien og Danmark og op til 40 timer i Portugal. Portugal og Storbritannien skiller sig ud ved, at den øvre aftalte/lovbestemte arbejdstid er 60 timer i Portugal og 67 timer i Storbritannien, mens den er 48 timer i de tre andre lande. Det er endvidere kun i Danmark, Tyskland og Frankrig, at der er en nedre grænse for den ugentlige arbejdstid. Over tid har udviklingen i den aftalte/lovbestemte ugentlige arbejdstid været relativ stabil i alle fem lande, med undtagelse af Portugal, hvor den ugentlige arbejdstid blev udvidet i 2012, da Portugal var underlagt Troikaen. Sammenholdes udviklingen i den aftalte/lovbestemte arbejdstid med de faktiske forhold i den europæiske jern- og

metalindustri, er den faktiske ugentlige arbejdstid noget højere end den aftalte ugentlige arbejdstid, selvom arbejdstiden i alle fem lande har været faldende siden 2008. Danmark skiller sig ud ved, at den faktiske ugentlige arbejdstid er væsentligt lavere end i de fem andre lande.

Den aftalte/lovfastsatte og faktiske årlige arbejdstid: Den aftalte/lovfastsatte årlige arbejdstid beregnes ofte forskelligt. I projektet tages der udgangspunkt i den beregningsmodel, som CO-industri anvender i deres seneste opgørelser (CO-industri, 2014). Ved anvendelse af CO-industris beregningsmodel til beregning af udviklingen i den aftalte årlige arbejdstid inden for den jern- og metalindustrien i de fem lande over tid, viser tallene, at den aftalte årlige arbejdstid har været relativ stabil siden 2008. Portugal adskiller sig fra de andre lande ved at have den højeste aftalte årlige arbejdstid (1832 timer) efterfulgt af Storbritannien (1689) og Danmark (1650 timer), mens den er lavest i Frankrig (1568 timer) og Tyskland (1547 timer). Udviklingen i den faktiske årlige arbejdstid for arbejdsmarkedene generelt i de fem lande har været faldende, men er højest i Portugal efterfulgt af Storbritannien og Frankrig, mens den er lavest i Danmark og Tyskland.

Regler for overarbejde: Overarbejde reguleres dels ved lov, dels overenskomster og aftaler i alle fem lande, hvor de nationale regelsæt sætter begrænsninger overarbejds mulighederne samt indeholder regler for overtidsbetaling. Fx indeholder fransk og portugisisk lovgivning en øvre grænse på henholdsvis 220 (Frankrig) og 200 (Portugal) overarbejdstimer på et år, som kun i begrænset omfang kan fraviges via overenskomster og aftaler i Frankrig, mens arbejdsgivere i Portugal kan fravige såvel sektoroverenskomstens som lovfastede regler for betalt overarbejde og overarbejde uden overtidsbetaling. I Danmark giver industriens overenskomst vidtrækkende beføjelser til, at parterne lokalt kan indgå lokalaftaler om overarbejde, og 47% af tillidsvalgte på industriens område har udnyttet de muligheder. I Tyskland er der ligeledes lang tradition for forskellige overarbejdsordninger og sektoroverenskomsten giver mulighed for at 14-18% af medarbejderstaben kan tage overarbejde henover en bestemt periode. I Storbritannien reguleres overarbejde og overarbejdsbetaling via virksomhedsoverenskomster, og her er forskellige ordninger i spil. Udviklingen i overarbejde har været stigende i Danmark, Storbritannien og Tyskland, og flere undersøgelser tyder også på, at det gør sig gældende i Portugal og Frankrig.

Flekstidsordninger: Flekstidsordninger aftalereguleres gennem sektoroverenskomster og/eller virksomhedsoverenskomster/lokalaftaler i alle fem lande, men arbejdsmarkedets lov sætter i nogle af landene også regler for flekstid. Fx er der i Frankrig lovkrav om, at arbejdsgiverne tager hensyn til ansattes familie-arbejdslivsbalance, og i Storbritannien har alle medarbejdere en lovbestemt ret til at anmode om fleksibel arbejdstid. I Portugal tillader arbejdsmarkedets lov arbejdsgivere at indføre individuelle timebanker, mens flekstidsordninger afstemmes med tillidsvalgte lokalt på danske og tyske virksomheder. Undersøgelser viser, at op til 44% af danske industriarbejdere, 45% af portugisiske, 40% af Franske, 40% af britiske og 33% af tyske industriarbejdere er omfattet af en eller anden form for flekstidsordning.

Seneste debatter: Arbejdstid har stået højt på arbejdsmarkedets parter dagsorden i Danmark, Frankrig, Portugal og Tyskland, mens andre forhold som Brexit, trusler om virksomhedslukninger og pensionsreformer har fyldt mere i forhandlingerne mellem de britiske fagforeninger og arbejdsgivere. I Tyskland har det været fagforeningernes krav om en reduceret arbejdsuge for udvalgte lønmodtagergrupper, der har fyldt under de seneste overenskomstforhandlinger, mens det i Danmark har været systematisk overarbejde, som har optaget industriens parter under OK2017. I Portugal valgte regeringen at genintroducere de fire søgnehellidage, som blev afskaffet ved lov tilbage i 2013, da Portugal var underlagt Troikaen, og der pågår ligeledes drøftelser om regulering og brug af timebanker i jern- og metalindustrien, hvor parterne har svært ved at finde fælles fodslag. I Frankrig har det været rækken af reformer under den Macron ledede regering, som har optaget de franske arbejdsgivere og fagforeninger. Det er især de nye muligheder for at forhandle arbejdstidsaftaler, der fraviger såvel lovgivningen som sektoroverenskomsterne, som har været kontroversielle. Som et modtræk til den franske regerings lovtiltag om øget decentralisering har industriens parter valgt at re-centralisere ved at samle de 76 sektoroverenskomster til en samlet national sektoroverenskomst.

1. Indledning og delrapportens formål

Nærværende rapport er den tredje i en serie på fire delrapporter, der kortlægger og analyserer reguleringen af løn og arbejdsvilkår inden for jern- og metalindustrien i Danmark, Tyskland, Portugal, Storbritannien og Frankrig; fem lande der repræsenterer forskellige europæiske arbejdsmarkedsmodeller (Visser 2008; se delrapport 1). Projektet er udført på opdrag af CO-industri, Dansk Metal og LO og består af fire delprojekter, der belyser forskellige aspekter af regulering af løn og arbejdsvilkår inden for den europæiske jern- og metalindustri. De fire delrapporter undersøger mere præcist: (delrapport I) de overordnede karakteristika for de europæiske aftalemodeller samt de centrale fagforeninger og arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien; (delrapport II) de finansielle rammer for europæiske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers virke; (delrapport III) regulering af arbejdstid med fokus på fire bestemte arbejdstidsformer (den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, den årlige arbejdstid, flekstid og overarbejde) i sektoren; (delrapport IV) betydningen af EU's indirekte lønregulering, dvs. det Europæiske Semester, for de kollektive overenskomstforhandlinger inden for jern- og metalindustrien i de fem udvalgte lande.

De fire rapporters temaer er udvalgt på opdrag af CO-industri, Dansk Metal og LO, og rapporterne er af varierende længde. Således er delrapport I og II væsentlige længere end de to øvrige rapporter. Delrapport I beskriver de overordnede rammer for de dominerende fag- og arbejdsgiverforeningers virke, dvs. fundamentet i den europæiske industris aftalemodeller og herunder nærmere bestemt organisationernes finansielle rammer, reguleringen af arbejdstid og betydningen af EU's indirekte lønregulering for de kollektive overenskomstforhandlinger. Delrapport II belyser de faglige organisationers og arbejdsgiverforeningernes finansielle rammer, som er et tema, der er underbelyst inden for såvel den danske som den internationale arbejdsmarkedslitteratur. Nærværende delrapport III undersøger, hvordan arbejdstid reguleres inden for jern- og metalindustrien i de fem udvalgte lande. Arbejdstid referer her til det fastsatte tidsrum i et ansættelsesforhold, hvor arbejdet udføres og dækker således over en bred vifte af forskellige former for arbejdstid (Ilsøe 2009). Groft set kan arbejdstiden opdeles i tre overordnede grupperinger: *Arbejdstidens længde* (den ugentlige arbejdstid, deltid, overarbejde, merarbejde, nedsat tid for seniorer, arbejdsfordeling, feriedage, helligdage mv.), *placering af arbejdstiden* (skifteholdsarbejde, weekendarbejde, rejsetid, hjemmearbejde, hviletidsbestemmelser, rådighedsvagter mv.) og *fordeling af arbejdstiden* (flekstid, øget ugentlig arbejdstid, varieret ugentlig arbejdstid, afspadsring mv.) (Ilsøe 2006:59). I den sammenhæng viser tidligere undersøgelser, at arbejdstid reguleres forskelligt, alt afhængig af hvilke former for arbejdstid, der er tale om (Jorge et al. 2016; Ilsøe og Larsen, 2016). Den maksimale ugentlige arbejdstid fordelt over en 4 måneders periode – den såkaldte 48 timers-regel – er fx fastsat i EU's arbejdstidsdirektiv og gælder dermed i samtlige EU-medlemslande, hvor bestemmelserne er indskrevet i national lovgivning. Andre former for arbejdstid fastsættes i henhold til de europæiske landes traditioner for regulering af løn og arbejdsvilkår og giver dermed i forskellig grad parterne mulighed for at aftaleregulere arbejdstid. Det

er derfor interessant at undersøge de nærmere forhold inden for jern- og metalindustrien i Danmark, Frankrig, Portugal, Tyskland og Storbritannien.

Arbejdstid inden for jern- og metalindustrien har været omdrejningspunkt for flere komparative studier, hvilket er grunden til, at delrapport III er kortere end delrapport I og II (Ilsøe, 2010; Haipeter and Lehndorpf, 2005; Jørgen et al., 2016). Ikke desto mindre viser den type undersøgelser bl.a., at arbejdstid ofte er aftalestof i flere europæiske lande, selv i lande med stærke traditioner for lovregulering som Frankrig og Portugal (Ilsøe, 2010; Schulten og Bispinck, 2018; Leonartiridi og Pedersini, 2018; Nauman, 2006; 2018; Keune og Galgoczy, 2006). Men vi mangler viden om den seneste udvikling i dels de gældende regelsæt for arbejdstid i jern- og metalindustrien, dels hvad der de facto gør sig gældende inden for sektoren. Det er sådanne forhold, der er omdrejningspunktet for nærværende rapport, som undersøges med udgangspunkt i fire former for arbejdstid – *den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, den årlige arbejdstid, flekstid og overarbejde* – velvidende at også andre arbejdstidsformer eksisterer.

I projektet defineres jern- og metalindustrien med afsæt i Industrial-Europes definition og omfatter NACE-koderne C24-C30, selvom jern- og metalindustrien defineres forskelligt i de europæiske lande og i forskellige undersøgelser (Schulten og Müller, 2014). Ikke desto mindre anvendes der i rapporten den samme definition, når forholdene i jern- og metalindustrien belyses, da det sikrer et ensartet sammenligningsgrundlag på tværs af de fem lande. I den sammenhæng skal det nævnes, at da data ofte ikke er tilgængelige udelukkende for jern- og metalindustrien og nogle studier anvender en mere afgrænset definition, anvendes der i disse tilfælde data for fremstillingsindustrien, som her er defineret med udgangspunkt i NACE-koderne C10-C33 eller udelukkende metalsektoren med afsæt i NACE-koderne C24-C25.

1.2 Rapportens opbygning og metode

Rapporten består ud over sammenfatning og indledning af to kapitler. *Kapitel 2* beskriver indledningsvis overordnede ligheder og forskelle i det institutionelle set-up for regulering af arbejdstid inden for jern- og metalindustrien i de fem lande. I den sammenhæng vil det blive belyst, hvorvidt arbejdstid generelt lov- eller aftalereguleres, og hvilke muligheder arbejdsmarkedets parter har for selv at forhandle og indgå kollektive overenskomster samt aftaler herom centralt og lokalt på virksomhederne. Dernæst ses der nærmere på de gældende regelsæt i de fire udvalgte arbejdstidsformer (den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, den årlige arbejdstid, flekstid og overarbejde), ligesom de gældende regelsæt sammenholdes med, hvad der de facto gør sig gældende inden for jern- og metalindustrien i det omfang, som det har været muligt at fremskaffe data. Herefter belyser vi kort i kapitel 2 de seneste debatter og tiltag vedrørende de fire udvalgte former for arbejdstid inden for den europæiske jern- og metalindustri, i form af lovtiltag, ændringer af de kollektive overenskomsters regelsæt eller nye muligheder for lokalforhandlinger på virksomhedsniveau. I den sammenhæng undersøges det endvidere, hvorvidt den foreslåede revision af EU's arbejdstidsdirektiv drøftes blandt industriens parter i de enkelte lande.

Rapporten afsluttes i *kapitel tre* med en diskussion og konklusion på baggrund af de resultater, der er blevet præsenteret i løbet af rapportens øvrige kapitler.

Rapporten er for det første baseret på 30 interviews med 16 repræsentanter fra europæiske og nationale fagforeninger (4 Danmark; 4 Frankrig; 1 Tyskland; 2 Storbritannien; 3 Portugal; 2 fra EU-niveaue), ni arbejdsgiverforeninger (1 Danmark; 2 Storbritannien; 1 Portugal; 1 Frankrig; 2 Tyskland; 2 EU-niveaue) inden for den europæiske jern- og metalindustri samt fem arbejdsmarkedseksperter (1 Storbritannien; 1 Frankrig; 1 Portugal; 2 Tyskland). Interviewene fordeler sig således, at fem interviews er udført i Danmark, fem i Tyskland, seks i Frankrig, fem i Portugal, fem i Storbritannien og fire på EU-niveau. Syv af interviewene blev gennemført telefonisk, mens de øvrige er gennemført face-to-face i de enkelte organisationers hovedkontor i de udvalgte lande samt i Bruxelles i perioden fra februar 2017 og frem til august 2018. Fire af interviewene har endvidere karakter af fokusgruppeinterview, hvor både centrale overenskomstforhandlere for de udvalgte organisationer og deres økonomiansvarlige deltog i interviewet.

Interviewene er udført på de nationale informanternes modersmål (dvs. dansk, engelsk, fransk og portugisisk), dog med undtagelse af de tyske interviews, som blev udført på engelsk. Interviewene er herefter blevet transskriberet og oversat til engelsk og dernæst dansk med assistance fra studentermedhjælp Gretl Michelsen, Københavns Universitet, videnskabeligmedarbejdere Maria João Machado og Maria Jose Nóbrega Rodrigues fra Lissabons Universitet. De franske og portugisiske interview er udført af Dr. Maria De Paz Lima, som er arbejdsmarkedsforsker med speciale i portugisisk og fransk arbejdsmarkedsregulering.

Flere af informanterne har udbedt sig anonymitet, særligt omkring organisationernes finansiering og økonomiske rammer, og derfor indeholder rapporten ikke en oversigt over interviewpersonerne. Derimod kan en liste med de deltagende organisationer findes i appendiks A, og gennem rapporten henvises der til interviewene i henhold til den nummerering, der er angivet i appendiks A.

For det andet er interviewmaterialet trianguleret med en række andre datakilder, fx politiske dokumenter, arbejdsmarkedets parters positionspapirer, nationale overenskomster, fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers årsrapporter, diverse analyser og undersøgelser samt andet relevant statistisk materiale. De øvrige datakilder supplerer interviewmaterialet og anvendes i øvrigt med henblik på at understøtte interviewmaterialet for at sikre undersøgelsesresultaternes pålidelighed og validitet. Hvor intet andet er anført i teksten, er det primært interviewmaterialet, der trækkes på. I den forbindelse anvendes udelukkende informationer, som er blevet bekræftet af flere informanter med henblik på at sikre validiteten og pålideligheden i rapportens resultater. Derudover har samtlige rapporter været til gennemsyn hos flere af de deltagende organisationer og arbejdsmarkedseksperter.

2. Regulering af arbejdstid – det institutionelle set-up

Arbejdstid er et emne, der har stået og stadig står højt på de europæiske, de nationale parter samt de nationale regerings dagsorden, og der har på såvel EU-niveau som nationalt i de enkelte medlemsstater været gentagne drøftelser om reguleringen af arbejdstid. På EU-niveau vedtog Ministerrådet i 1993 ved flertalsafgørelse et arbejdstidsdirektiv indeholdende bl.a. hviletidsbestemmelser (11-timers reglen), ret til fire ugers betalt ferie samt en øvre grænse for den ugentlige arbejdstid på 48 ugentlige arbejdstimer fordelt henover en fire måneders periode (EU-Council, 1993). Siden da har både arbejdsmarkedets parter og Europa Kommissionen gentagne gange forsøgt at revidere EU's arbejdstidsdirektiv fra 1993 uden held. Derimod har arbejdsmarkedets parter og siddende nationale regeringer i flere europæiske lande med varierende succes introduceret nye lovtiltag og/eller ændringer i de kollektive overenskomster om arbejdstid (se delrapport I). Faktisk viser flere studier, at den decentraliseringsbølge af de kollektive forhandlinger mod virksomhedsniveauet, som har fundet sted i flere europæiske lande, i vid udstrækning, har været drevet af især industrivirksomheders behov, men også i en vis udstrækning lønmodtageres ønske om øget fleksibel arbejdstid (Katz, 1993; Ilsøe 2012; Behrens 2016; De Paz Lima, 2015; Leonartiridi og Pedersini, 2018).

Danmark, Tyskland, Frankrig, Portugal og Storbritannien er ingen undtagelse fra ovennævnte udvikling. Siden 1980'erne er der foregået en øget decentralisering af arbejdstiden i alle fem lande, hvor stadig flere forhold omkring regulering af arbejdstid lægges ud til lokalforhandling inden for fx jern- og metalindustrien (Navrbjerg, 1999; Müller et al. 2018; Lehfeldt and Vincent, 2018; Schulten and Bispinck, 2018; De Paz Lima, 2015). Rammerne for arbejdstidsforhandlingerne fastlægges dog fortsat i nogle lande i sektoroverenskomster (Danmark, Tyskland) eller i en kombination af lovgivning og sektoroverenskomster (Frankrig, Portugal), eller blot lovgivning og lokale virksomhedsoverenskomster (Storbritannien), alt afhængig af de nationale traditioner for regulering af løn og arbejdstid (Jorge et al. 2016).

I takt med den øgede decentralisering af de kollektive forhandlinger er der bl.a. kommet nye muligheder for at fravige sektoroverenskomsterne eller lovbestemmelserne for arbejdstid i flere lande. Der er endvidere sket et brud med princippet om, at arbejdstidsforhandlinger på lavere liggende niveauer ikke må stille lønmodtagerne ringere end de centrale aftaler og lovgivningen.

Samtidigt med decentraliseringen af de kollektive forhandlinger har arbejdsmarkedets parter i flere lande oplevet en faldende faglig organisering og dalende overenskomstdækning. Det gælder også inden for den europæiske jern- og metalindustri, der ellers kendetegnes ved at være et mere gennemreguleret arbejdsmarked sammenlignet med andre private sektorer, når det kommer til faglig organisering, medarbejderrepræsentation og kollektiv overenskomstdækning (Bechter et al. 2012; Leonartiridi og Pedersini, 2018; Visser, 2016; se delrapport I).

Set i lyset af den seneste udvikling fremstår de institutionelle rammer for reguleringen af arbejdstid ikke desto mindre relativt robuste i flere lande, og det gælder også for jern- og metalindustrien (Eurostat 2016).

I de følgende afsnit præsenteres kort de europæiske arbejdstidsmodeller, og hvordan de er forankret i henholdsvis lovgivning og kollektive overenskomster og aftaler. Dernæst fokuseres der med afsæt i gældende regelsæt på de fire udvalgte arbejdstidsformer (den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, den årlige arbejdstid, flekstid og overarbejde). I den del af kapitel 2 undersøger vi, hvorvidt de fire arbejdstidsformer specifikt lov- eller aftalereguleres, og hvilke muligheder arbejdsmarkedets partner har for selv at forhandle og indgå kollektive overenskomster samt aftaler herom centralt og lokalt på virksomhederne. Under hver af de fire udvalgte arbejdstidsformer sammenligner vi de gældende regelsæt med de facto udviklingen i de fire arbejdstidsformer i de fem lande, hvor det har været muligt at fremskaffe data herom.

2.1. De europæiske arbejdstidsmodeller i jern- og metalindustrien

Eurofound har med afsæt i den måde arbejdstid reguleres på, inden for forskellige landes jern- og metalindustri, identificeret fire arbejdstidsmodeller eller regimer på tværs af Europa (Jorge et al. 2016). Modellerne deler en række lighedstræk med andre arbejdsmarkedsmodeller (se delrapport I) i og med, at de underliggende kriterier sonder mellem betydningen af lovgivning, omfanget af kollektive overenskomster og aftaler, individuelle kontrakter samt graden af decentralisering af de kollektive forhandlinger mod virksomhedsniveauet. Men i modsætning til de mere generelle arbejdsmarkedsmodeller fokuserer Eurofound's modeller udelukkende på arbejdstid, som ofte reguleres anderledes end fx løn. De fleste landes arbejdstidsbestemmelser indeholder – ud over en øvre grænse for den ugentlige arbejdstid – også en række bestemmelser om arbejdstidens placering og fordeling, men fastsætter ofte ikke en nedre grænse for den ugentlige arbejdstid, hvilket står i skarp kontrast til fx løn, hvor flere lande har en lovbestemt mindsteløn (Ilsøe et al. 2017; Berg et al., 2004; Seifert, 2005; Grimshaw et al. 2014). Af den grund tages der udgangspunkt i Eurofound's fire arbejdstidsmodeller i den videre analyse af regulering af arbejdstid inden for den europæiske jern- og metalindustri. Hovedtrækkende ved de fire arbejdstidsmodeller er:

- *Den lovbaserede arbejdstid model:* Kollektive arbejdstidsforhandlinger og aftaler er sjældne, og staten eller det politiske system har en dominerende rolle i reguleringen af arbejdstiden, og lovgivning dækker flertallet af lønmodtagerne.
- *Den lov- og aftalebaserede arbejdstidsmodel:* Staten har en dominerende rolle ift. de overordnede rammer for reguleringen af arbejdstiden i lovgivningen. Men udfyldningen af rammerne finder sted gennem centrale og lokale kollektive forhandlinger og aftaler, som ofte indeholder bedre vilkår for lønmodtagerne end de lovbestemte standarder.
- *Den aftalebaserede arbejdstidsmodel:* Arbejdstid reguleres primært gennem kollektive overenskomster og aftaler bliver typisk indgået mellem arbejdsmarkedets parter på sektorniveau, som ofte udfyldes gennem lokalforhandlinger og aftaler på virksomhedsniveau. Lovgivningen sætter den overordnede juridiske ramme for arbejdstidsreguleringen.

- *Den individuelt kontrakt baserede arbejdstidsmodel:* Lovgivning om arbejdstid er begrænset og kollektive forhandlinger foregår typisk på virksomhedsniveau, hvor arbejdstidens længde, placering og fordeling fastsættes i den enkelte lønmodtagers ansættelseskontrakt, og vilkårene dikteres typisk af arbejdsgiveren.

Danmark, Portugal, Frankrig, Tyskland og Storbritannien tilhører modelmæssigt forskellige arbejdstidsmodeller, når de institutionelle rammer for regulering af arbejdstid sammenlignes på tværs af de fem landes jern- og metalindustri. *Danmark, Portugal og Tyskland* tilhører modelmæssigt den aftalebaserede arbejdstidsmodel inden for jern- og metalindustrien, hvor lovgivningen sætter den overordnede ramme, mens arbejdstiden primært reguleres gennem sektoroverenskomster og aftaler, som yderligere komplementeres af lokalforhandlinger eller individuelle aftaler mellem den enkelte lønmodtager og dennes arbejdsgiver. I alle tre lande fastsættes fx den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i sektoroverenskomsten, mens arbejdstidens fordeling og placering overlades til parterne lokalt på virksomhedsniveau.

Sektoroverenskomstens arbejdstidsbestemmelser kan endvidere fraviges, men reglerne herfor varierer på tværs af de tre landes jern- og metalindustri. I *Danmark* kan virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentant fravige sektoroverenskomstens arbejdstidsbestemmelser uden indblanding fra de centrale parter, såfremt de kan nå til enighed herom (Ilsøe og Larsen, 2016). I *Tyskland* er der forskellige praksisser, som afhænger af typen af lokal- og virksomhedsaftale. Fx giver sektoroverenskomsten mulighed for, at ledelsen og virksomhedsrådene kan fravige nogle af sektoroverenskomstens arbejdstidsbestemmelser, fx varierende ugentlig arbejdstid uden inddragelse af de centrale parter (Bispinck, 2006: 116). Derimod skal virksomhedens ledelse og virksomhedsråd ansøge om fravigelse af sektoroverenskomstens arbejdstidsbestemmelser, såfremt de ønsker at anvende de såkaldte krise og åbningsklausuler¹ (Bispinck, 2006; Schulten og Bispinck, 2018; Müller et al. 2018). Godkendes deres ansøgning om brug af åbnings- og/eller kriseklausuler af de centrale parter, indledes virksomhedsforhandlinger mellem fagforeningen og virksomhedens ledelse. I *Portugal* giver sektoroverenskomsten dels mulighed for at parterne lokalt kan fravige såvel de lov- som aftalebestedte arbejdstidsbestemmelser, dels at arbejdsgiverne og den enkelte medarbejder kan forhandle individuelle timebanksordninger uden inddragelse af fagforeningsrepræsentanter eller virksomhedsrådet. Derudover kan kriseramte-virksomheder helt fratræde sektoroverenskomsten og eventuelle virksomhedsaftaler, ligesom ledelsen på den type virksomheder unilateralt kan reducere arbejdstiden midlertidigt ved blot at informere de tillidsvalgte og virksomhedsrådene (Neumann, 2003; 2018; Tavora og González, 2016; De Paz Lima og Jørgensen, 2016). Men trods de nye muligheder for lokalforhandlinger

¹ Åbningsklausuler giver mulighed for afvigende virksomhedsaftaler om fx løn, arbejdstid og arbejdsorganisering, mens kriseklausuler åbner op for, at tyske virksomheder i økonomiske vanskeligheder kan fravige dele af sektoroverenskomsten og indgå virksomhedsaftaler, der *ikke* nødvendigvis forbedrer medarbejdernes løn og arbejdsvilkår (Schulten og Bispinck, 2018: 109-10).

er det portugisiske aftalesystem inden for jern- og metalindustrien fortsat yderst centraliseret, og mulighederne for lokalforhandlinger udnyttes, ifølge de portugisiske informanter, sjældent pga. fraværet af institutionelle rammer for virksomhedsforhandlinger i form af tillidsvalgte og virksomhedsråd, ligesom fagforeningerne ofte modsætter sig at uddelegere forhandlingskompetencen eller forhandle arbejdstid lokalt – resultater som også bekræftes af andre studier (Naumann, 2018; Tavora og González, 2016). Ikke desto mindre har de danske, tyske og portugisiske parter relativt vide rammer til at justere arbejdstidens placering, længde og fordeling på såvel sektor som virksomhedsniveau (Jorge et al., 2016: 26).

Frankrig placeres derimod inden for den lov- og aftalebaserede arbejdstidsmodel. Arbejdstidens længde er således fastsat ved lovgivning, mens arbejdstidens placering og fordelingen af arbejdstid primært reguleres gennem kollektive overenskomster og aftaler forhandlet på sektor- og virksomhedsniveau i jern og metalindustrien. I den sammenhæng er parternes muligheder for kollektive forhandlinger og aftaler på såvel sektor som virksomhedsniveau blevet styrket gennem en serie af reformtiltag i de senere år (se delrapport I). Reformtiltagene indbefatter bl.a. nye muligheder for, at arbejdsmarkedets parter kan fravige ikke kun lovgivningen, men også sektoroverenskomstens bestemmelser, hvis de kan nå til enighed lokalt på virksomhederne, og aftalerne opfylder repræsentativitetskravene i henhold til parternes repræsentativitet og overenskomstens gyldighed (Rehfeldt og Vincent, 2018; Leroche, 2015; se delrapport I). I den forbindelse har virksomheder med henholdsvis færre end 50 og 20 ansatte fået nye muligheder for lokalforhandling, som ikke nødvendigvis involverer fagforeningen. Ifølge de franske informanter kan ledelsen på virksomheder med færre end 20 ansatte udforme arbejdstidsaftaler uden om fagforeningen ved blot at sende aftalen til afstemning blandt virksomhedens ansatte (Interview: 11; 12; 13; 25; 30).

Storbritannien tilhører modelmæssigt den individuelt kontraktbaserede arbejdstidsmodel, da arbejdstiden her typisk aftales individuelt mellem den enkelte lønmodtager og dennes arbejdsgiver (Eurofund, 2016). Kollektive forhandlinger foregår udelukkende på virksomhedsniveau i den britiske jern- og metalindustri, men en del arbejdspladser og virksomheder er uden overenskomstdækning (estimeret til omkring 75% - Clarke og Kerchhof, 2018: tabel 13). På de overenskomstdækkede arbejdspladser og virksomheder reguleres arbejdstidens længde, placering og fordeling gennem kollektive virksomhedsoverenskomster og aftaler. Der er således eksempler på nationale virksomhedsaftaler, som fastsætter ensartede arbejdstidsbestemmelser for alle virksomhedens filialer, og justeringer kan kun foretages gennem forhandlinger med fagforeningen og ikke de tillidsvalgte på virksomheden.

2.2 Den aftalte/lovbestemte og faktiske ugentlige arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid reguleres og fastsættes forskelligt i de fem lande. I *Frankrig* er den ugentlige arbejdstid lovbestemt og har siden 1998 været 35 timer for lønmodtagere på virksomheder med mere end 20 ansatte. I 2002 blev den 35 timers arbejdsuge udvidet til at gælde for alle lønmodtagere (Schulze-Marmeling et al. 2018). Men franske virksomheder kan, i henhold til

lovgivningen og de 76 gældende sektoroverenskomster inden for jern- og metalindustrien, efter aftale justere arbejdstiden med op til 46 ugentlige arbejdstimer henover en 12 måneders periode, om end den maksimale daglige arbejdstid er 12 timer og den maksimale ugentlige arbejdstid 48 timer (UIMM 2018; Schulze-Marleming et al. 2018). I *Danmark Tyskland og Portugal* fastsættes den ugentlige arbejdstid gennem kollektive forhandlinger og overenskomster indgået på sektorniveau i jern- og metalindustrien, men selve antallet af aftalebestemte arbejdstimer per uge varierer markant på tværs af de tre lande (se tabel 2.1).

Tabel 2.1: Oversigt over den aftale/lovbestemte ugentlige arbejdstid i jern- og metal industrien i udvalgte lande (2016)

	Aftale/lovbestemte ugentlige arbejdstid- generelt	Aftalebestemt ugentlige arbejdstid – metalsektoren	Maksimal arbejdstid – generelt	Nedre grænse for den ugentlige arbejdstid- generelt
Danmark	37	37	48	Variere i henhold til OK 0-15
Tyskland	37,7	35 (vest) 38 (øst)	48	10 (kun on-call)
Frankrig	35	35,8	46(48)	24
Portugal	40	40	50(60)	-
UK	37,7	37	48 (67)*	-

Kilde: Jorge et al. (2016); * gælder hvis fravigelsesklausulen for EU's arbejdstid fraviges.

I *Portugal* er den lovbestemte ugentlige arbejdstid i jern- og metalindustrien 40 arbejdstimer, og Portugal har dermed den højeste lovbestemte ugentlige arbejdstid blandt de fem lande. Portugisiske arbejdere kan henover en to måneders periode skrue op for den ugentlige arbejdstid således, at medarbejderne arbejder op til 60 timer om ugen, selvom EU's arbejdstidsdirektiv sætter en maksimumsgrænse på 48 ugentlige arbejdstimer inden for en bestemt periode. I den portugisiske jern- og metalindustri er den øvre grænse for den aftalte arbejdstid 50 ugentlige arbejdstimer, og de centrale parter har således aftalt en lavere maksimal ugentlig arbejdstid inden for rammerne af den portugisiske aftalemodel (Interview: 15; 22; 28).

I *Danmark* er den aftalebestemte ugentlige arbejdstid 37 timer i jern- og metalindustrien og har været det siden 1990 (Navrbjerg et al. 2001). Sektoroverenskomsten i Danmark giver i tråd med EU's arbejdstidsdirektiv mulighed for, at virksomhederne i perioder kan justere den ugentlige arbejdstid helt op til 48 ugentlige arbejdstimer (Industriens overenskomst). Den aftalte ugentlige arbejdstid er derimod markant lavere i den tyske jern- og metalindustri sammenlignet med Danmark og Portugal.

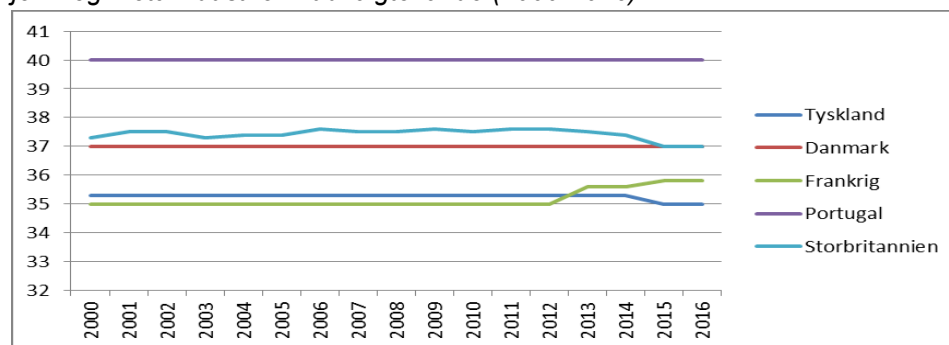
Siden midten af 1990'erne har den aftalte ugentlige arbejdstid været 35 timer i den *tyske* jern- og metalindustri. (Müller et al. 2018). Men under

overenskomstforhandlingerne i starten af 2018 blev der givet nye muligheder for, at medarbejdere i en periode fra 6 og op til 24 måneder kan reducere deres arbejdstid til 28 gennemsnitlige ugentlige arbejdstimer for så at genindtræde i deres tidligere faste fuldtidsstilling (Interview: 7; 20; 21; 27).

Den ugentlige arbejdstid reguleres noget anderledes inden for den *britiske* jern- og metalindustri, hvor det dels forgår gennem individuelle ansættelseskontrakter, dels virksomhedsoverenskomster. Britisk lovgivning fastsætter således kun en øvre grænse for den ugentlige arbejdstid, som er i tråd med EU's direktiv på 48 ugentlige arbejdstimer fordelt over en 17 ugers periode (Evans and Adam 2018). Virksomheder kan dog fravige loven i henhold til nogle specifikke kriterier. Mulighederne for at fravige lovgivningen gælder også inden for den britiske jern- og metalindustri, hvor den aftalte ugentlige arbejdstid er 37,7 timer ifølge de britiske informanter og Eurofound's opgørelser (Jorge et al., 2016; Interview: 8; 9;10; 23).

Samlet set er den aftalte ugentlige arbejdstid i jern- og metalindustrien ofte længere end den aftalte ugentlige arbejdstid for det samlede arbejdsmarked i de fleste europæiske lande (Jorge et al., 2016). Situationen er dog lidt anderledes i Tyskland, hvor den aftalte ugentlige arbejdstid i det tidligere Vesttyskland er noget lavere i jern- og metalindustrien sammenlignet med det tidligere Østtyskland og det øvrige tyske arbejdsmarked (Jorge et al., 2016). Ser man på udviklingen i den aftalte ugentlige arbejdstid over tid, fremgår det af figur 2.1, at den aftalte ugentlige arbejdstid have været uforandret i alle fem lande siden starten af 00'erne i jern- og metalindustrien.

Figur 2.1: Udviklingen i den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for jern- og metalindustrien i udvalgte lande (2000-2016)



Kilde: Eurwork (2018)

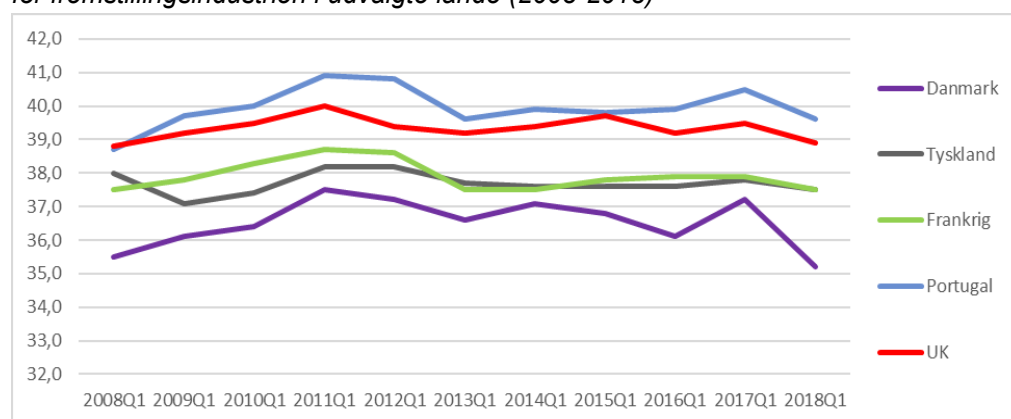
Af figur 2.1 ses det, at den aftalte ugentlige arbejdstid har været uforandret i Danmark og Portugal siden starten af 00'erne, mens den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har været svagt faldende i både Storbritannien og Tyskland siden 2012. Derimod har Frankrig oplevet en svag stigning i den aftalte ugentlige arbejdstid, en udvikling der startede tilbage i 2012 og er fortsat i opadgående retning siden, hvilket kan hænge sammen med den serie af nye lovtiltag, der er kommet siden 2010, og som har givet parterne nye forhandlingsmuligheder om bl.a. arbejdstid (Lehfeldt og Vincent, 2018).

2.3 Den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid

Sammenholdes den aftalte ugentlige arbejdstid, med de faktiske forhold i jern- og metalindustrien, fremgår det, at den de facto gennemsnitlige ugentlige

arbejdstid ofte er noget højere end den aftalte i mange europæiske lande. I den sammenhæng skal det fremhæves, at tallene i figur 2.2 gælder hele fremstillingsindustrien og ikke kun jern- og metalindustrien. Ikke desto mindre giver tallene en indikation af, hvordan den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har udviklet sig siden 2008.

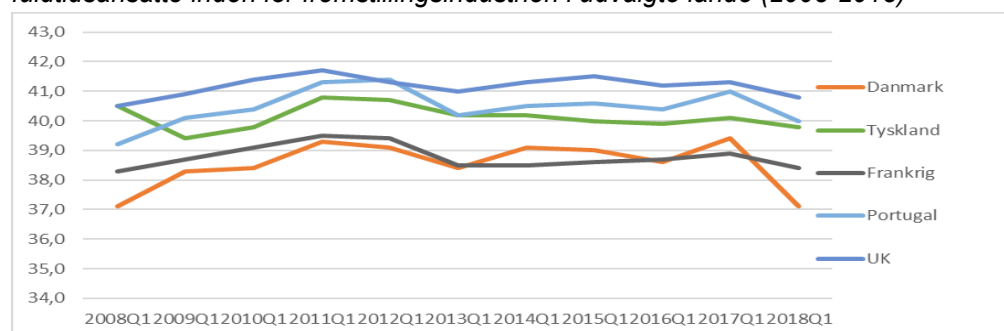
Figur 2.2: Udviklingen i den gennemsnitlige faktiske ugentlige arbejdstid inden for fremstillingsindustrien i udvalgte lande (2008-2018)



Kilde: Eurostat (2019a:lfsq:ewhan2)

Af figur 2.2 fremgår det, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid faldt i Tyskland frem til 2010, mens den steg i de andre fire lande. Efter 2010 steg den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i alle fire lande for derefter at falde igen fra første kvartal i 2011 og er siden fortsat i nedadgående retning. Ikke desto mindre fremgår det af figuren, at den faktiske ugentlige arbejdstid ofte er noget højere end den aftalte i Tyskland, Frankrig og Storbritannien. Situationen er en anden i Portugal og Danmark, hvor den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i perioder ligger lidt lavere end den aftalte arbejdstid. Billedet er dog noget anderledes, når vi kun ser på lønmodtagere med en fuldtidsstilling inden for fremstillingsindustrien, hvor den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er højere end den aftalte ugentlige arbejdstid i alle fem lande og har været det siden 2008, selvom der har været udsving i den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i alle fem lande (se figur 2.3).

Figur: 2.3 Udviklingen i den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fuldtidsansatte inden for fremstillingsindustrien i udvalgte lande (2008-2018)



Kilde: Eurostat (2019a:lfsq:ewhan2)

2.4 Den gennemsnitlige årlige aftalte/lovbestemte og faktiske arbejdstid

Arbejdstidens længde kendetegnes ikke kun ved den aftalte/lovbestemte og faktiske ugentlige gennemsnitlige arbejdstid. Inden for litteraturen opereres der ofte med den gennemsnitlige årlige arbejdstid, hvor ferie- og fridage samt helligdage er ekskluderet fra arbejdstidsberegningerne. I den sammenhæng varierer såvel antallet af feriedage som helligdage ikke kun på tværs af de europæiske lande, men også inden for bestemte sektorer, hvilket yderligere komplicerer den type beregninger (Eurofound, 2016). Dertil kommer, at de lokale parter på virksomhedsniveau, særligt i jern- og metalindustrien, har vide muligheder for at fravige såvel sektoroverenskomstens (Danmark, Tyskland, Frankrig, Portugal) som lovgivningens arbejdstidsbestemmelser (Storbritannien, Portugal og Frankrig). Mulighederne for at fravige sektoroverenskomsten og lovgivningen er accelereret op gennem 1980'erne, 1990'erne og 00'erne i alle fem lande, og de nye muligheder udnyttes i forskellig grad af arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande.

I *Tyskland*, viser fx Schulten og Bispinck (2018: 87-8), at antallet af lokalaftaler og virksomhedsaftaler, som fraviger sektoroverenskomstens bestemmelser, er steget fra omkring 70 aftaler i 2004 til 1.715 aftaler i 2014 inden for den tyske jern- og metalindustri. Omkring 28% af tyske industrivirksomheder i fremstillingsindustrien har udnyttet mulighederne for at fravige sektoroverenskomstens bestemmelser i 2015, ligesom 13% af alle tyske virksomheder har indgået skuffeaftaler om et eller flere emner (Schulten og Bispinck, 2018: 75). Størsteparten af aftalerne (39%) drejer sig om, at parterne lokalt fraviger sektoroverenskomstens arbejdstidsbestemmelser efterfulgt af løn (32%), bonus og ferieudbetalinger, mens fravigelser fra feriebestemmelserne er yderst sjældne (Schulten og Bispinck, 2018: 90). I den sammenhæng er det muligt for tyske industriarbejdere at arbejde op til en øvre grænse på 10 timer per dag i henhold til den tyske lovgivning. Sektoroverenskomsten i den tyske jern og metalindustri sætter endvidere begrænsninger for, hvor mange medarbejdere der kan gå op i tid, selvom reglerne, ifølge de tyske informanter, er blevet mere fleksible efter den seneste overenskomstrunde i februar 2018 (Interview: 7; 20; 21; 27).

I *Danmark* er lokalaftaler om arbejdstid ligeledes udbredt på flere industrivirksomheder, og stadig flere virksomheder forhandler den type lokalaftaler. Ilsøe og Larsen (2016) viser fx, at 86% af tillidsrepræsentanterne på danske industrivirksomheder havde forhandlet lokalaftaler inden for sektoroverenskomstens rammer i 1998 mod 92% i 2010, og i takt med den udvikling er antallet af skuffeaftaler faldet fra 28% i 1998 til 11% i 2010. Lokalaftalerne omhandler typisk forskellige former for arbejdstid, og nogle af højdespringerne er overarbejde, skifteholdsarbejde, diverse flekstidsordninger, mens øget ugentlig arbejdstidsaftaler kun var indgået på hver tiende arbejdsplads i 2010 (Ilsøe og Larsen, 2016; Larsen et al. 2010).

I *Frankrig* er der ligeledes sket en vækst i arbejdstidsaftalerne lokalt. I 2015 var arbejdstid temaet i 38% af alle virksomheders lokalaftaler og virksomhedsaftaler (Rehfeldt og Vincent, 2018: 114). Derudover giver fransk arbejdsmarkedslovgivning mulighed for, at virksomheder kan fravige de lov- og aftaleregulerede arbejdstidsbestemmelser, hvilket bl.a. gælder for beregningerne

af den gennemsnitlige årlige arbejdstid (Schulze-Marmeling et al. 2018; Boulin og Cette, 2013). Fra januar 2017 har der endvidere været nye lovkrav om, at franske arbejdsgivere er forpligtigede til at forhandle både rimelige hvilepauser og placering af de årlige feriedage, der tager hensyn medarbejders familie-arbejdslivs balance (Toulan, 2019).

I *Portugal* har der ligeledes været en serie lovændringer ift. reguleringen af den gennemsnitlige årlige arbejdstid. Regeringen tillod fx for første gang arbejdsmarkedets parter at regulere timebanker igennem kollektive overenskomstforhandlinger i 2009, men ændrede herefter lovgivningen i 2012. Lovændringen fra 2012 betød bl.a., at medarbejderes individuelle timebanker forhandles individuelt mellem den enkelte medarbejder og ledelsen uden indblanding fra fagforeningen eller virksomhedens øvrige medarbejderrepræsentanter (Perista et al. 2017). Ligeledes valgte den portugisiske regering i 2012 at reducere antallet af ferie- og fridage med tre dage samt fjerne fire helligdage i den private og offentlige sektor (De Paz Lima og Jørgensen, 2016).

I *Storbritannien* er arbejdstid også et emne, som optager parterne lokalt. Ifølge de britiske informanter er arbejdstid udover løn det emne, som hyppigst forhandles på britiske virksomheder. Aftalerne indeholder ofte ordninger som fx timebanker, overarbejde, varierende ugentlig arbejdstid, skifteholdsarbejde, og mange virksomheder inden for den britiske jern- og metalindustri opererer med en firedags- frem for en femdagsarbejdsuge. Britiske lønmodtagere kan i henhold til britisk lovgivning arbejde op til 67 timer om ugen, da Storbritannien giver mulighed for, at virksomheder kan fravige EU direktivets øvre timegrænse på 48 ugentlige arbejdstimer. Det er dog yderst sjældent, ifølge de britiske informanter, at lønmodtagere arbejder det antal timer per uge.

Alt i alt er det svært, om ikke umuligt, at beregne den gennemsnitlige aftalte årlige arbejdstid, da der er forskellige praksisser og muligheder for at fravige de lov- og aftalebestemte arbejdstidsregler i alle fem lande. Ikke desto mindre giver tabel 2.2 en oversigt over de nationale bestemmelser for ferie og fridage, den øvre og nedre ugentlige samt gennemsnitlige daglige arbejdstid, hvilket giver en indikation af forholdene inden for jern-og metalindustrien i de udvalgte lande.

Tabel: 2.2 Oversigt over ferie- og fridage inden for jern- og metalindustrien i de udvalgte lande i 2019

	Danmark	Frankrig	Portugal	Tyskland	Storbritanien
Den aftalte bestemt ugentlige arbejdstid	37	35,8	40	35 (28)	37,7
Øvre ugentlige arbejdstid	48	48	60	48	48 (67)
Øvre daglige arbejdstid	13	12	12	10	13
Nedre grænse for den ugentlige/daglige arbejdstid	8	24	-	10 (kun on call-workers)	-
Helligdage*	9	11 (+2)**	13***	9 (+4)**	8
Ferie- og fridage	25+5 dage	30 dage	22-25 dage	30+ dage	28+ dage
Betalte omsorgsdage <i>Børnefamilier</i>	2 + +barnets 1. sygedag Force	(3 unpaid dage)	30 dage	10+ 8 dage	-
<i>Andre omsorgsgivere</i>	Majoure	3 unpaid dage)	15 dage	8 dage	-

Kilde: Jorge et al. (2016); Industriens overenskomst 2017; Grimshaw et al. (2016), Eures, 2019); udsagn fra informanter. *Helligdagene varierer ofte fra år til år, da nogle falder på søndage eller andre fridage i nogle lande. **note: Nogle franske regioner og departementer samt tyske delstater giver ret til yderligere to (Frankrig) eller fire (Tyskland) helligdage. I perioden 2013-2018 fjernede den portugisiske regering fire national helligdage, som blev genindført i 2019.

Lønmodtagere i alle fem landes jern- og metalindustri har ret til flere ferie- og fridage end de 4 uger, som er fastsat i EU's arbejdstidsdirektiv fra 1993, og dermed gælder i samtlige EU-medlemslande, hvor bestemmelserne er indskrevet i national lovgivning. EU's arbejdstidsdirektiv indeholder derudover også en række hviletidsbestemmelser, fx 11 timersreglen og fastsætter også en maksimal ugentlig arbejdstid fordelt over en 4 måneders periode, den såkaldte 48 timers regel, som arbejdsmarkedets parter er forpligtiget til at overholde.

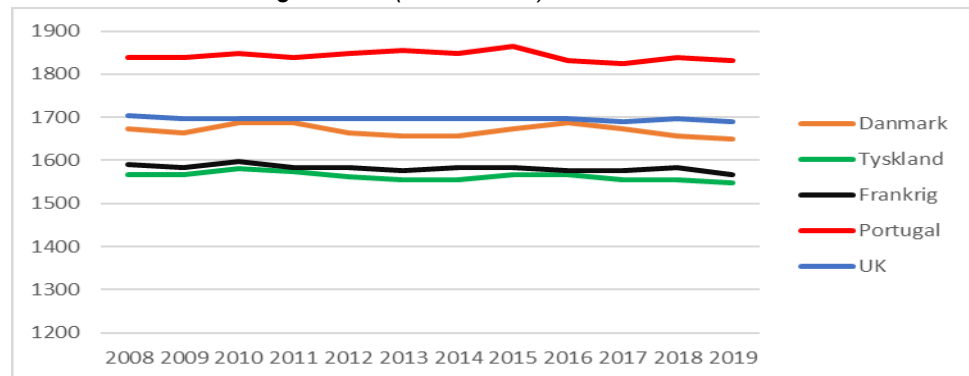
Andre former for arbejdstid fastsættes i henhold til de europæiske landes traditioner for regulering af løn og arbejdsvilkår, og giver dermed i forskellig grad parterne mulighed for at aftaleregulere arbejdstid. I den sammenhæng har parterne inden for jern- og metalindustrien i flere lande forhandlet yderligere fridage. Medarbejdere har i nogle lande, fx Danmark og Tyskland, ret til bl.a. ekstra omsorgsdage. Derudover giver sektoroverenskomsterne og lovgivningen forskellige muligheder for at op- og nedjustere den ugentlige arbejdstid i henhold til virksomhedernes ordrebøger i de fem lande (se tabel 2.1).

Tabel 2.2 viser endvidere, at antallet af helligdage varierer fra otte og op til 13 i de fem lande, og i den forbindelse er der forskellig praksis for, hvis en helligdag falder på en lørdag eller søndag i de enkelte lande. Fx afføder det en ekstra fridag typisk den efterfølgende mandag, hvis en helligdag falder på en

lørdag eller søndag i Storbritannien (UK-GOV, 2019). I Frankrig er der den praksis, at når en helligdag falder på en søndag er den efterfølgende mandag ofte en fridag, selvom dette ikke er lovfastsat. Men der kan være forskellige traditioner fra et overenskomstområde til et andet, hvorvidt lønmodtagerne opnår en ekstra fridag, når helligdagen falder på en søndag (Hardie, 2018). I hverken Danmark, Tyskland eller Portugal er der tradition for, at medarbejderne kompenseres med en ekstra fridag, hvis en helligdag falder på en lørdag eller søndag (EURES, 2019).

Ret til yderligere overenskomstmæssige fridage varierer ligesom barselsorloven ligeledes fra land til land. Samlet set betyder det, at den aftalte gennemsnitlige årlige arbejdstid varierer på tværs af jern- og metalindustrien i de fem lande. Ikke desto mindre er den årlige gennemsnitlige arbejdstid forsøgt beregnet med udgangspunkt i den metode CO-industri (2016) anvender, hvor søgnehelligedage, lov- og aftalte bestemte fridage, lørdage og søndage fratrækkes fra den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, der er blevet multipliceret med antal kalenderuger pr. år. Med udgangspunkt i den beregningsform har udviklingen i den aftalte gennemsnitlige årlige arbejdstid været faldende i den danske jern- og metalindustri fra 1672 timer i 2008 til 1650 timer i 2019. I Frankrig, Tyskland og Storbritannien har der været en lignende udvikling, mens situationen har været en anden i Portugal, hvor regeringen i perioden 2013 og frem til 2016 afskaffede fire officielle søgnehelligedage, som led i deres håndtering af økonomiske krise, der ramte landet tilbage i 2008 (Campos Lima, 2011; figur 2.4).

Figur 2.4: Udviklingen i den aftalte årlige arbejdstid inden for jern- og metalindustrien i udvalgte lande (2008- 2019)

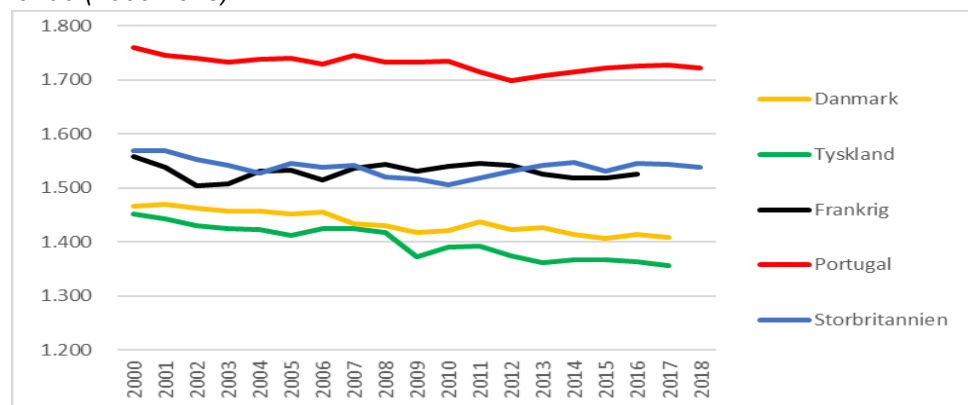


Kilde: forfatterens egne beregninger baseret på tabel 2.2 med udgangspunkt i den aftalte bestemt ugentlige arbejdstid i de enkelte lande. Note: DK- feriefridage er ikke indbereget, da de kan konverteres til efteruddannelse, pension mv.

Af figur 2.4. fremgår det endvidere, at den aftalte årlige gennemsnitlige arbejdstid er højest i Portugal efterfulgt af Storbritannien og Danmark, mens den er lavest i Tyskland og Frankrig. Et er, hvad parterne har aftalt som værende den årlige arbejdstid, noget andet er, hvad de faktiske vilkår er i jern- og metalindustrien. I den forbindelse beregner OECD den faktiske årlige gennemsnitlige arbejdstid, men sonderer ikke mellem forskellige brancher. Figur 2.5 indeholder derfor kun en oversigt over udviklingen i den faktiske årlige

gennemsnitlige arbejdstid for arbejdsmarkedet generelt i de fem lande. Ikke desto mindre viser figuren, at den gennemsnitlige årlige arbejdstid har været nedadgående siden 2000 i alle fem lande (se figur 2.5).

Figur 2.5: Udviklingen i den årlige arbejdstid for alle beskæftigede i de udvalgte lande (2000-2018)



Kilde: OECD (2019). Note: tallene for den gennemsnitlige årlige arbejdstid opgøres forskelligt i de enkelte OECD lande, og der skal derfor tages forbehold for sammenligningen.

Af figur 2.5 fremgår det, at den faktiske gennemsnitlige årlige arbejdstid er højest i Portugal efterfulgt af Storbritannien, Frankrig, Danmark og Tyskland. Dette skyldes ikke kun, at Portugal og Storbritannien har de længste gennemsnitlige arbejdsuger, men også at antallet af årlige helligdage samt feriefridage er lavere end i de tre øvrige lande. Dertil kommer, at andelen af beskæftigede som arbejder deltid har været i vækst i alle fem lande og kan være medvirkende til at den gennemsnitlige årlige arbejdstid i såvel Danmark, Frankrig, Portugal, Tyskland som Portugal har været faldende siden starten af 2000.

2.5 Overarbejde – de aftalte regler og faktiske forhold

De nationale bestemmelser for overarbejde reguleres dels via lovgivning, dels via kollektive overenskomster og aftaler i Tyskland og Danmark (Ilsøe, 2006). I Portugal og Frankrig sætter arbejdsmarkedslovgivningen de overordnede rammer for overarbejde, men giver relativt vide rammer til arbejdsmarkedets parter ift. at regulere overarbejde gennem kollektive forhandlinger og aftaler centralt og lokalt (Jorge et al. 2016). I Storbritannien er overarbejde relativt ureguleret, idet lovgivningen giver mulighed for at fravige EU's arbejdstidsdirektivs øvre ugentlige arbejdstid, men hvor arbejdsmiljøreglerne i nogle sektorer, som fx jern- og metalindustrien, indirekte regulerer muligheder for overarbejde (Jorge et al. 2016). En række britiske virksomheds- og arbejdspladsoverenskomster fastsætter endvidere muligheder for overarbejde og overtidsbetaling (Interview: 8; 9; 10; 23; 29).

Ser vi nærmere på de konkrete regler for overarbejde i de enkelte lande inden for jern- og metalindustrien, så er der ligeledes markante forskelle på tværs af jern- og metalindustrien. I *Frankrig* fastsætter den franske lovgivning en øvre grænse for den daglige arbejdstid (12 arbejdstimer per dag eller nat) og en øvre grænse for den ugentlige arbejdstid (48 timers arbejdsuge over en 12 ugers sammenhængende periode). (Interview: 11; 12; 13; 25; 30). Dertil

kommer, at franske arbejdsmarkedslove også indeholder en øvre grænse for overarbejde, som i 2018 var 220 overarbejdstimer på et år, og som kun i begrænset omfang kan fraviges gennem sektoroverenskomster (Schultze-Marleling et al. 2018). Fransk lovgivning fastsætter endvidere regler for overtidsbetaling. Fra 2017 kan virksomheder anvende en lavere sats for overtidsbetalingen end den, der er fastsat i sektoroverenskomstens bestemmelser. Der er dog en nedre grænse på den normale timeløn plus et minimum på 10% af den normale timeløn (Schultze- Marleling et al. 2018). Dertil kommer, at virksomheder uden overenskomstdækning er underlagt nogle lidt andre overtidsbetalingssatser: De skal udover den normale timeløn betale 25% af den normale timeløn for de første otte timer, hvorefter satsen for overtidsbetaling er den normale timeløn plus 50% af den normale timeløn (Schultze- Marleling et al. 2018). Inden for jern- og metalindustrien gælder de samme overtidsbetalinger i henhold til sektoroverenskomsterne, men franske virksomheder har siden 1. januar 2017 haft mulighed for at forhandle lokalaftaler om lavere overtidsbetalingssatser end de lov- og aftalefastsatte satser (Schultze-Marleling et al. 2018; UIMM 2018; Interview: 11; 12; 13; 25; 30).

I *Danmark* fastsætter lovgivningen en øvre grænse for den ugentlige og daglige arbejdstid, ligesom Industriens Overenskomst indeholder bestemmelser om en række forskellige former for variation i arbejdstiden, fx skifteholdsarbejde, varslingsregler og tillæg, ugentlig arbejdstid. Det er ligeledes muligt at forhandle en lokalaftale om overarbejde og overarbejdstidsbetaling, der afviger fra sektoroverenskomstens bestemmelse, såfremt ledelsen og tillidsrepræsentanten kan blive enige om et sæt særlige regler for overarbejde. På industriens område har flere tillidsrepræsentanter – 47% i 2010 – udnyttet muligheder for at indgå lokalaftaler om overarbejde, ligesom 36% har indgået lokalaftaler om skiftehold (Larsen et al. 2010; Ilsøe og Larsen, 2016). Der er endvidere en lang tradition for de såkaldte 12-timers vagter eller korte uger, hvor industriarbejderes arbejdsuge er fire dage af 12 timers varighed (Ilsøe, 2009). Derudover indeholder Industriens Overenskomst også regler for systematisk overarbejde samt overtidsbetaling mv. Helt konkret kan virksomheder, varsle op til 5 timers systematisk overarbejde per kalenderuge og 1 time per dag på virksomheder henover en 12 måneders periode på de arbejdspladser, hvor parterne lokalt ikke har kunnet nå til enighed om en lokalaftale (Industrien Overenskomst paragraf 13 stk. 3). Overarbejdsbetalingerne varierer fra 39,90 kr. ud over den normale timeløn for de to første timer og op til 121,15 kr. efter den femte overarbejdstidstime (Industriens Overenskomst, 2017).

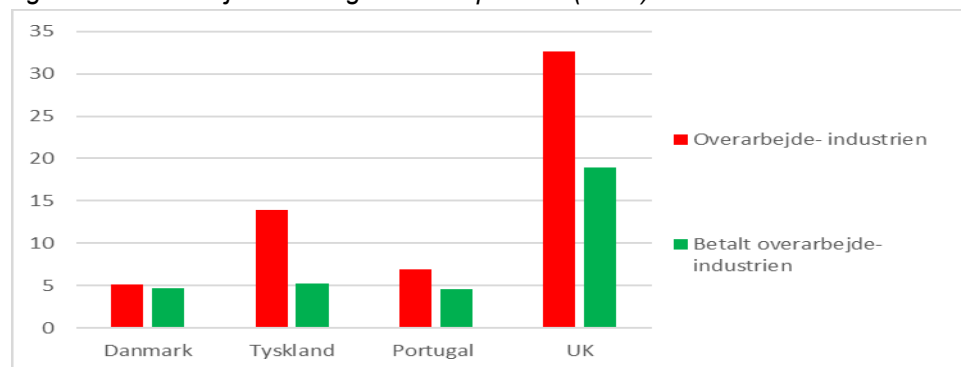
I *Storbritannien* reguleres overarbejde forskelligt i de forskellige virksomhedsoverenskomster, der dækker den britiske jern- og metalindustri. Typisk er der indført timebanker på de enkelte virksomheder, hvor medarbejderne typisk kan arbejde op til 2 timer mere per dag end den aftalte gennemsnitlige arbejdstid (Interview: 8;9; 10;23; 19; 29). Der er dog også andre praksisser på de britiske arbejdspladser, hvor man ofte opererer med en 4 dages arbejdsuge, den såkaldte korte arbejdsuge eller hvad der ofte også refereres til som 12 timers vagter (Interview: 8; 9; 10;23; 19; 29).

I *Portugal* er timebanker et relativt nyt fænomen, som blev introduceret ved lov tilbage i 2009 og yderligere styrket med reformen i 2012, hvor det blev lovfastsat, at medarbejderes individuelle timebanker aftales mellem den enkelte medarbejder og ledelsen, uden at fagforeningen involveres. Derudover gav arbejdsmarkedsreformerne fra 2009 og 2012 nye muligheder for overarbejde. Reformen fra 2009 åbnede således op for, at parterne gennem sektoroverenskomsterne kan aftale, at lønmodtagere kan arbejde op til 60 timer om ugen og 12 timer per dag med den betingelse, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 50 timer per uge henover en to måneders periode (Campos Lima og Perista, 2019). Dertil kommer, at den portugisiske regering ligeledes valgte at indføre et loft på 200 overarbejdstimer om året, samt halverede de lovbestemte overtidsbetalingssatser og suspendede samtlige overenskomstbestemmelser, der sigtede mod at forbedre medarbejdernes løn og arbejdsvilkår for en to-årig periode (Perista et al. 2018). Inden for jern- og metalindustrien har parterne dog valgt at fastholde deres overtidsbetalingssatser, som varierer fra den normale timeløn plus 50% og op til den normale timeløn plus 100% af den normale timeløn alt afhængig af, hvornår på dagen og ugen overarbejdet finder sted (Interview: 14; 15; 16; 22; 28).

Tyske arbejdsgiverne i jern- og metalindustrien har i en årrække haft forskellige overarbejdsordninger og frem til 2018 var det muligt inden for sektoroverenskomstens rammer, at 14%-18% af medarbejderstaben kunne tage overarbejde henover en bestemt periode (Interview: 7; 20; 21; 26; 27). Dertil kommer, at flere virksomheder kunne og fortsat har mulighed for at ansøge om at fravige sektoroverenskomstens bestemmelser via de førømtalte opt-out og kriseklausuler (Se delrapport 1). Som del af overenskomstforliget i 2018, og som kompensation for lønmodtagernes nye muligheder for at reducere den ugentlige arbejdstid til 28 timer, fik de tyske arbejdsgivere mere fleksible rammer ift. at kunne skrue op for arbejdstiden i perioder med spidsbelastning (Interview: 7; 20; 21; 26; 27). Helt konkret blev procentsatsen ændret for hvor mange medarbejdere, der kan arbejde op til fx 40 ugentlige arbejdstimer, såfremt medarbejderne frivilligt indvilliger i at arbejde flere timer (Interview: 7; 20; 21; 26; 27). Procentsatsen justeres i henhold til antallet af medarbejdere, der vælger at gå ned i tid. Det er, ifølge de tyske informanter, blevet nemmere for arbejdsgiverne at øge andelen af medarbejdere, som arbejder mere end 40 timer i gennemsnit om ugen med op helt op til 30-50% af medarbejderstaben (Interview: 7; 20; 21; 26; 27).

Ser vi på andelen af overarbejde, herunder betalt overarbejde i de fem landes fremstillingsindustri, fremgår det af figur 2.6, at overarbejde er mere udbredt i Tyskland og Storbritannien end i fx Danmark og Portugal i 2004. Det fremgår ligeledes af figur 2.6, at betalt overarbejde er mindre udbredt i Storbritannien og Tyskland end i Danmark og Portugal i 2004.

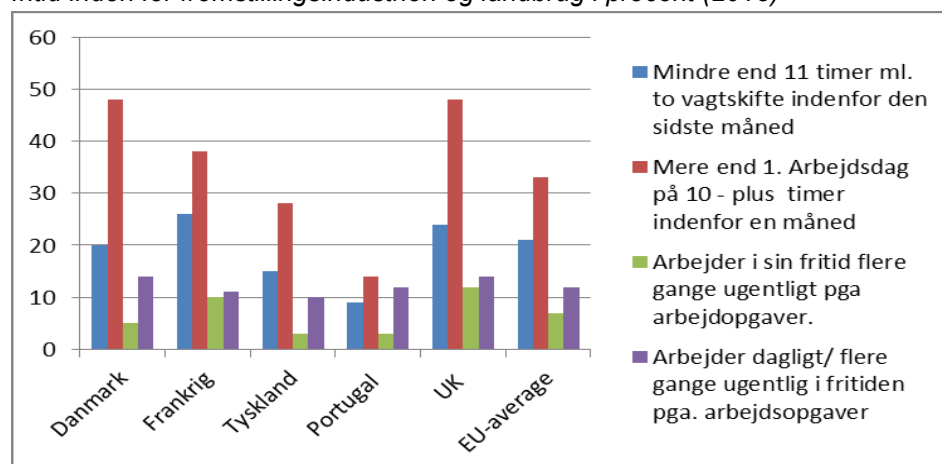
Figur 2.6: Andelen af beskæftigede i industrien som hhv. har haft overarbejde og betalt overarbejde i udvalgte lande i procent (2004)



Kilde: Eurostat (2004a lfso_04peovna11; 2004b: lfso_04pepona11)

Nyere undersøgelser fra fx Danmarks Statistik viser, at inden for den danske fremstillingsindustri, råstof mv. havde 18% overarbejde i 2017, og blandt dem, som havde overarbejde, fik 30% overtidsbetaling, mens 41% udførte overarbejde uden overtidsbetaling (Danmarks Statistik, 2017). Lignende undersøgelser fra andre lande, fx Storbritannien, viser, at 18% af de beskæftigede på det britiske arbejdsmarked udførte overarbejde uden overtidsbetaling i 2017 – svarende til 7,5 time per uge (TUC, 2019). Det er især mænd, ledere og lærere, der udfører overarbejde uden overtidsbetaling i Storbritannien, men undersøgelsen giver ikke direkte indsigt i forholdende inden for den britiske jern- og metalindustri (TUC, 2019). Lignende opdaterede tal har ikke været tilgængelige for Portugal, Frankrig og Tyskland. Men nyere undersøgelser fra fx Eurofound antyder, at lange arbejdsdage og overarbejde uden overtidsbetaling også er udbredt i den britiske, franske, portugisiske og britiske fremstillingsindustri (figur 2.7).

Figur 2.7: Lønmodtagere som har lange arbejdsdage og/eller arbejder i deres fritid inden for fremstillingsindustrien og landbrug i procent (2015)



Kilde: EWCS (2017)

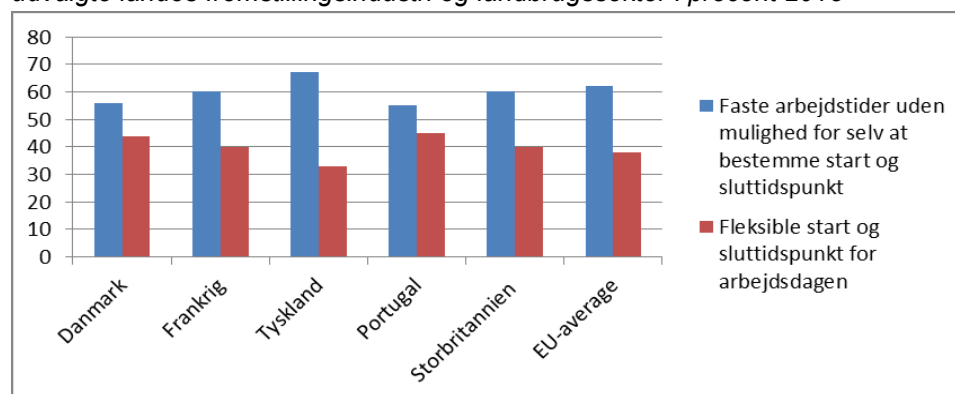
Lange arbejdsdage på mere end 10 timer og mindre end 11 timer mellem to vagter inden for den sidste måned er relativt udbredt blandt franske, britiske og

danske industri- og landbrugsarbejdere, hvor omkring hver fjerde franske og britiske lønmodtager har oplevet at have mindre end 11 timer mellem to vagter inden for den sidste måned sammenlignet med 20% i Danmark, 15% i Tyskland og 9% i Portugal. Figur 2.7. viser endvidere, at antallet af lønmodtagere, der har haft mere end en arbejdsdag på 10 timer inden for den sidste måned, samt lønmodtagere som ugentligt eller dagligt arbejder i sin fritid, er højere i Storbritannien sammenlignet med de andre fire lande (figur 2.7). At en del industri- og landbrugsarbejdere arbejder i deres fritid for at nå deres arbejdsopgaver antyder, at ubetalt overarbejde er et relativt udbredt fænomen i fremstillingsindustrien i alle fem lande, da den type overarbejdstimer ikke nødvendigvis kompenseres eller afspadsres.

2.6 Flekstid – de aftalte ordninger og faktiske forhold

Flekstidsordninger fastsættes primært gennem kollektive overenskomster på sektor- og virksomhedsniveau i samtlige fem lande. Der er dog forskellige lovtiltag, hvor fx den portugisiske arbejdsmarkedslov tillader timebanker, mens britiske lønmodtagere i henhold til lovgivningen har ret til at anmode deres arbejdsgiver om fleksibel arbejdstid. I Frankrig er der i de senere år kommet lovkrav om, at arbejdsgiverne tager hensyn til medarbejdernes familie-arbejdslivsbalance, og de forskellige flekstidsordninger skal, ligesom i Tyskland, afstemmes med virksomhedsrådene. I Danmark er det ligeledes op til parterne lokalt om de ønsker at udnytte mulighederne for at udarbejde flekstidsordninger. I 2010 havde 31 % af tillidsrepræsentanterne på industriens område indgået lokalaftaler om flekstid og dermed udnyttet sektoroverenskomstens muligheder herfor (Ilsøe og Larsen, 2016). Eurofunds undersøgelse viser, at flertallet af medarbejdere i fremstillingsindustrien og landbrugssektoren har faste arbejdstider, som giver begrænset rum for fleksibilitet. Der er dog også et relativt stort mindretal, som har mulighed for at justere deres egen arbejdstid og dermed implicit er omfattet en form for flekstidsordning. Det drejer sig fx om 44% af de danske industri- og landbrugsarbejdere mod 33% i Tyskland, 40% i Frankrig, 45% i Portugal og 40% i Storbritannien, der kan justere start- og sluttidspunktet for deres arbejdsdag (figur 2.8).

Figur 2.8: Andel af lønmodtagere med fast arbejdstid og fleksibel arbejdstid i udvalgte landes fremstillingsindustri og landbrugssektor i procent 2015



Kilde: EWCS (2017)

2.7 Seneste debatter og tiltag om arbejdstid

Arbejdstid har været omdrejningspunktet for en række reformer og partstiltag i de senere år på såvel EU-niveau som nationalt. På EU-niveau er revisionen af EU's arbejdstidsdirektiv udskudt på ubestemt tid, og spørger man arbejdsmarkedets parter i de fem lande, bakker de op om Kommissions beslutning. Det er dog forskellige interesser og synspunkter, som ligger bag parternes tilsyneladende fælles holdning. På arbejdsgiverside frygter man, ifølge informanterne i alle fem lande, at en genåbning af EU's arbejdstidsdirektiv vil være ensbetydende med mere vidtgående lønmodtagerrettigheder (Interview: 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25). På lønmodtagersiden frygter fagforeningerne, at en revision af direktivet vil være ensbetydende med en udvanding af de rettigheder, som allerede er indeholdt i arbejdstidsdirektivet (Interview: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16). Af den grund ønsker hverken arbejdsgivere eller fagforeningerne inden for jern- og metalindustrien, at EU's arbejdstidsdirektiv genåbnes og revideres.

Ud over drøftelserne om en revision af EU's arbejdstidsdirektiv har der også været en serie af nye arbejdstidstiltag i alle fem lande, som har været genstand for en intens politisk debat. Fx udvidede den britiske regering i 2014 retten til at anmode om fleksibel arbejdstid fra kun at omfatte børnefamilier til at gælde alle lønmodtagere på det britiske arbejdsmarked (Interview: 29). I *Frankrig* og *Portugal* har de nationale regeringer ligeledes introduceret en række lovtiltag, der blandt andet har åbnet for en øget decentralisering af arbejdstiden. I begge lande har arbejdsmarkedets parter på virksomhedsniveau opnået nye muligheder for at fravige såvel lovgivningens som sektoroverenskomsternes bestemmelser om arbejdstid (Naumann, 2018; Campos Lima 2011; Lehfeldt and Vincent, 2018; Se også delrapport I). Derudover har portugisiske arbejdsgivere gentagne gange forsøgt uden held at revidere de overenskomstregulerede ferie- og fridage, da fagforeningerne ikke har været villige til at genåbne den type forhandlinger (Interview: 14; 15; 16; 22; 28). Ligeledes har introduktionen af timebanker skabt udfordringer for de kollektive forhandlinger i Portugal, hvor især uenigheder om administrationen og brugen af timebanker har medvirket til, at parterne i nogle tilfælde ikke har kunnet blive enige om et overenskomstforlig på sektorniveau (Interview: 14; 15; 16; 22; 28). Uenigheder omkring timebanker, den ugentlige arbejdstid og overtidsbetaling var således medvirkende til, at overenskomstforhandlingerne mellem de portugisiske arbejdsgiverforeninger AIMMAP, ANIMEE og FENAME og deres modpartfagforeningen FIQUEMETAL strandede tilbage i henholdsvis 2006 og 2009 (Naumann, 2018). Arbejdsgiverne valgte at forlade overenskomstforhandlingerne og opsigte deres sektoroverenskomst med FIQUEMETAL, og har efterfølgende forhandlet og indgået nye overenskomster med de mere konsensus-orienterede fagforeninger som SINDEL og FETESE på de områder, hvor de tidligere forhandlede overenskomster med FIQUEMETAL (Naumann, 2018; Tävara og González, 2016). Ifølge de portugisiske informanter har parterne endvidere i tråd med de nye lovændringer indført nye satser for overtidsbetaling, som er markant lavere end deres ordninger fra før 2012, men stadig højere end de overarbejdstidssatser indeholdt i arbejdsmarkedetsloven (Interview: 14; 15; 16; 22; 28). Netop de forhandlinger

blev betragtet som et overenskomstbrud blandt flere portugisiske industriarbejdere og har efterfølgende resulteret i arbejdsnedlæggelser og konflikter på en række portugisiske industrivirksomheder (Távora og González, 2016; Naumann, 2018).

I *Danmark og Tyskland* har arbejdstid ligeledes været et særligt kontroversielt emne under de seneste overenskomstforhandlinger. I *Danmark* var det arbejdsgivernes krav om systematisk overarbejde med mulighed for i perioder at skrue op for den ugentlige arbejdstid til 42 timer med de dertilhørende overenskomstbestemte overarbejdstidssatser, som skabte udfordringer for overenskomstforhandlingerne (Andersen og Ibsen, 2017). Flere af fagforeningers medlemmer, især 3f-industrigruppens medlemmer, afviste blankt ideen om systematisk overarbejde og valgte at stemme nej til overenskomstforliget (Andersen og Ibsen, 2017). Trods den ulmende utilfredshed blev overenskomstforliget stemt hjem med 65% ja-stemmer på industriens område (Co-industri 2017). Men forløbet har affødt en debat internt i fagbevægelsen vedrørende sammenkædningsreglerne for mæglingsforslaget af overenskomsten (Andersen og Ibsen, 2017; Interview: 3; 4, 5; 6; 24).

I *Tyskland* var det de tyske fagforeningers krav om en 28 timers arbejdsuge, som skabte grus i forhandlingerne og resulterede i en række strejker og arbejdsnedlæggelser inden for tyske jern- og metalindustri (Interview:7; 20; 21; 26; 27). Flere tyske informanter fremhæver, at det overraskede de tyske arbejdsgivere, at fagforeningerne var så stålsatte ift. at få gennemtruffet deres krav om en 28 timers arbejdsuge for udvalgte grupper (Interview:7; 20; 21; 26; 27). De tyske arbejdsgivere havde således ikke forventet, at arbejdstid ville blive et så kontroversielt emne, da de mente, at lønmodtagerene allerede havde fået en vis arbejdstidsfleksibilitet med introduktionen af den 35 timers arbejdsuge tilbage i 1990'erne (Interview:7; 20; 21; 26; 27). Ikke desto mindre indgik mulighederne for at reducere den ugentlige arbejdstid til 28 timers for en begrænset periode i det endelige overenskomstforlig, om end det ikke var med den forventede lønkomensation. En del af kompromisset var endvidere, at arbejdsgiverne opnåede øget fleksibilitet ift. brugen af overarbejde, ligesom fagforeningerne ikke kom igennem med deres krav om lønkomensation ved deltid for bestemte grupper, som i stedet fik ret til otte omsorgsdage (Interview:7; 20; 21; 26; 27). I andre regionale forhandlingsenheder, fx i det tidligere Østtyskland, blev parterne enige om nye fleksible arbejdstidsordninger i deres overenskomstforlig, og var på den måde med til at skabe nybrud ift. arbejdstidsforhandlinger i det tidligere Østtyskland, hvor den gennemsnitlige arbejdstid ofte er væsentligt højere end i Vesttyskland (Interview:7; 20; 21; 26; 27).

I modsætning til de øvrige lande har arbejdstid fyldt knapt så meget i de seneste overenskomstforhandlinger i den *britiske* jern- og metal industri (Interview: 8;9;10;23). Andre forhold som Brexit, lønstigninger, pension og sikring af arbejdspladser har derimod stået højt på dagsordenen blandt de britiske parter (Interview: 8;9; 10; 23). Truslen om at flere industrivirksomheder ville lukke, har hængt som en sort sky over den britiske jern- og metalindustri i de senere år (Interview: 8; 9; 10; 23; 29). Arbejdsmarkedets parter har derfor lokalt og centralt forhandlet nye løsninger og kompromisser med henblik på at

sikre og fastholde arbejdspladser i den britiske jern- og metalindustri. Konkret har det resulteret i, at nogle af virksomhedernes arbejdsmarkedspensioner er blevet reformeret, ligesom der er foregået trepartsforhandlinger mellem den britiske regering og de centrale fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i jern- og metalindustrien, som har resulteret i en fælles strategi med henblik på at fremtidssikre sektoren (Interview: 8;9;10;23; 29).

3. Diskussion og konklusion

Decentraliseringen af arbejdstiden har været et centralt omdrejningspunkt i mange europæiske lande siden starten af 1980'erne og accelererede op gennem 1990'erne og 00'erne. Oven på den økonomiske krise, der ramte Europa i 2008, har der været en ny bølge af decentralisering af arbejdstiden i flere europæiske lande (Ilsøe og Larsen, 2016). Det drejer sig fx om Frankrig og Portugal, hvor de nationale regeringer i vid udstrækning har drevet decentraliseringen af arbejdstidsforhandlingerne. Regeringerne i de to lande har gennem lovindgreb åbnet op for, at arbejdsmarkedets parter centralt såvel som lokalt kan fravige lovgivningen og de kollektive overenskomster. Franske og portugisiske arbejdsgivere og lønmodtagere har endvidere fået øgede muligheder for at fravige sektoroverenskomsternes bestemmelser, og kan forhandle og indgå nye arbejdstidsaftaler og ordninger på virksomhederne, uden nødvendigvis at involvere fagforeningsrepræsentanter eller andre medarbejdervalgte repræsentanter.

Samtidig ser vi også eksempler i de udvalgte lande på nyere tiltag, som stiller spørgsmålstejn ved, om decentraliseringen af arbejdstiden er gået for langt. Flere franske informanter var således skeptiske over for de nye muligheder, hvor arbejdsgivere på virksomheder med færre end 20 ansatte kan udforme lokale arbejdstidsaftaler uden at involvere fagforeningen ved blot at sende aftalen til afstemning blandt medarbejdere. Af interviewene fremgår det ligeledes, at såvel portugisiske arbejdsgivere som fagforeninger er skeptiske ift. en yderligere decentralisering af arbejdstiden på grund af de manglende traditioner for lokalforhandling på virksomhederne. I Danmark kan arbejdsgivernes krav om, at systematisk overarbejde reguleres i sektoroverenskomsten, ses som et udtryk for, at der kan være behov for nye redskaber, der kan tilskynde parterne til forhandlingsbordet, når forhandlingerne går i hårdknude på virksomhederne.

Flyttes fokus til selve reguleringen af arbejdstid, herunder de fire udvalgte former for arbejdstid – den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, den årlige arbejdstid, flekstid og overarbejde, ser vi, at der er markante forskelle på tværs af de fem lande, selvom EU's arbejdstidsdirektiv fra 1993 fastsætter en række fælles bestemmelser for fx den øvre ugentlige arbejdstid, hviletidsbestemmelser, ferie mm. I den sammenhæng fremgår det, at den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid har været relativ stabil i løbet af de sidste to årtier. Selvom den faktiske gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ofte er højere end den aftalte, har den været faldende inden for jern- og metalindustrien i de senere år i alle fem lande.

Den samme udvikling kan ses for den faktiske årlige gennemsnitlige arbejdstid, selvom det især er i Tyskland og Frankrig, at den faktiske årlige gennemsnitlige årlige arbejdstid har været i nedadgående retning. Analysen viser endvidere, at overarbejde og overtidsbetaling er emner, som har fyldt i alle fem lande og har resulteret i regelændringer i de senere år. Dog er der stadig især i Storbritannien og Danmark en del industriarbejdere, som udfører overarbejde uden ekstra overtidsbetaling, mens denne tendens er mindre udbredt i de øvrige tre lande.

Alt i alt vidner de empiriske resultater om, at arbejdstid ikke kun er et centralt emne i de kollektive forhandlinger, men at der også er forandringer at spore blandt de europæiske parters måde at håndtere og opfatte arbejdstid. Fx betragtes fleksibel arbejdstid i stadig højere grad ikke kun som et arbejdsgivergode, men også et medarbejdergode.

4. Litteraturliste

- Andersen, S. & Ibsen C.L. 2017. ”OK2017: På vej mod en livsfase overenskomst”. Notat: FAOS: København.
- Bechter, B., Brandl, B. & Meardi, G. 2012. ”Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations”. *European Journal of Industrial Relations* 18(3): 185–202.
- Behrens, M. 2016. Employment Relations in Germany. In Artus, I. Behrens, M. Keller, B., Matiaske, W., Nienhüser, W., Rehder, B. & Wirth, C. (red.) *Developments in German Industrial Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berg, P., E. Appelbaum, T. Bailey and E. L. Kalleberg (2004), “Contesting Time”, *Industrial Labor Relations Review*, 57(3): 331–349.
- Bispinck, R. 2006. “Germany: working time and its negotiation”. In Keune, M. & Galgóczi (red.) *Collective bargaining on working time – recent European experiences*, Brussels: ETUI, s. 111-129.
- Boulin, J.Y. & Cette, G. 2013. *Labour market adjustments during the crisis: the role of working time arrangements*, Transfer 28 (4): 475-487.
- Campos Lima, MP & Perista, H 2019. Portugal: Latest working life developments Q42018, Dublin: Eurofound.
- Clarke M. & Kerchofs, P. 2018. Representativeness of the European social partner organisations – Metal sector, Dublin: Eurofound.
- De paz Lima M. C. & Jørgensen, C. J. 2016, “Trajectories of collective bargaining in Denmark and Portugal: from national determined ‘organized Industrial Relations’ to supra-national determined ‘disorganized Industrial Relations’?”, in TP Larsen & A Ilsøe (red) *Den danske model set udefra*, København: Jurist- & Økonomforbundets Forlag, s. 223-253.
- De Paz Lima, M. 2015. Den portugisiske arbejdsmarkedsmodel under den neoliberale hestekur, *Tidsskrift for arbejdsliv* 17 (3): 77-89.
- EU-Council 1993. European working time directive, Brussels: European Communities.
- Eures 2019. Europæisk portal for jobmobilitet- arbejds- & levevilkår: Brussels: European Communities.
- Eurostat 2004a. Ifso_04peovna11: Percentage of employees working overtime, by sex, age and economic activity, Brussels: Eurostat.
- Eurostat 2004b. Ifso_04pepona11: Percentage of employees working paid overtime, by sex, age and economic activity, Brussels: Eurostat.
- Eurostat 2019a. æfsqwghan2: Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – hours. Brussels: Eurostat.
- Eurwork 2018. Database of wages, working time and collective disputes, Dublin: Eurofound.
- EWCS 2017. European Working conditions Survey – Data, Dublin: Eurofound.
- Grimshaw, D., Bosch, G. and Rubery, J. 2014 “Minimum wages and collective bargaining”, *British Journal of Industrial Relation* 52 (3): 470-98.
- Grimshaw, D., Johnson, M., Keizer, A. and Rubery, J. 2016. *Reducing Precarious Work in Europe through Social Dialogue*, Report for the European

Commission, European Work and Employment Research Centre, Manchester: University of Manchester.

Haipeter, T. & Lehdorff, S. 2005. Decentralised bargaining of working time in the German automotive industry, *Industrial Relations Journal* 36 (2): 140–156.

Hardie, S. 2018. *Essentials of French employment laws*, Leichester: Matador.

Ilsoe A. 2010. Between trust and control – company-level bargaining on flexible working hours in the Danish and German metal industries. *Industrial Relations Journal*, 41 (1): 34-51.

Ilsoe A., Larsen, T. P. and Felbo-Kolding J. 2017. ‘Living hours under pressure’, *Employee Relations* 39 (6): 888-902.

Ilsoe, A. 2006. *Flexicurity på virksomheden: En sammenlignende analyse af reguleringen af arbejdstidsfleksibilitet på danske og tyske industrivirksomheder*, Forskningsnotat: 69, København: FAOS

Ilsoe, A. 2009. *Decentralisering i praksis. En spørgeskemaundersøgelse af lokalafalter om løn & arbejdsvilkår i industrien*. Forskningsnotat: 103, København: FAOS.

Ilsoe, A. 2012. “The Flip Side of Organized Decentralization: Company-Level Bargaining in Denmark”. *British Journal of Industrial Relations* 50 (4): 760-81.

Ilsoe, A. & Larsen T.P. 2016. Fleksibilitet gennem stabilitet: Arbejdstidsforhandlinger i Industrien. I Larsen TP & Ilsoe A (eds) *Den danske model set udefra*, København: Jurist & Økonomiforlaget, s. 147-178.

Jorge, C, Boehmer, S. & Galli da Bino, C. 2016. Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU, Dublin: Eurofound.

Katz, H.C. 1993. “The decentralization of collective bargaining: A literature review and comparative analysis.” *Industrial and Labor Relations Review* 47(1): 3-22.

Keune, M. & Galgóczi eds 2006. *Collective bargaining on working time – recent European experiences*, Brussels: ETUI.

Larsen, T. P. Navrbjerg, S. E., Johansen, M. M. 2010. *Tillidsrepræsentanten & arbejdspladsen*, rapport 1, Copenhagen: LO

Lenonardi, S. & Pedersini, R. red. (2018) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralization trends in five European countries*, Brussels: ETUI.

Leroche, P. 2015. Employment relations in France. I Bamber, G. J., Lansbury, R.D., Wailes, N. & Wrights, C.F. (red) *International and Comparative Employment Relations, sixth edition*. London: Sage.

Müller, T, Dølvik, J.E., Ibsen C. L. & Schulten, T. 2018. The Manufacturing sector still anchor for pattern bargaining within and across countries, *European Journal of Industrial Relations*, early view, 1-16

Naumann, R. 2006. “Collective bargaining on working time in Portugal”. In Keune, M. & Galgozi, B. (eds), *Collective bargaining on working time - Recent European experiences*, pp. 207-216.

Naumann, R. 2018. Reregulating the extension of collective agreements in Portugal. In S. Hayter & J. visser, (eds), *Collective agreements: Extending Labour Protection*, Geneva: ILO, s. 94-108.

- Navrbjerg, E., Nordestgaard, M. & Due, J. 2001. *Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn – en historisk analyse af udviklingen i Industriens overenskomster i perioden 1902-2004 med særligt fokus på tillidsrepræsentantens rolle, CO-industri, København.*
- Navrbjerg, S. E. 1999. *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet & decentralisering*, PhD afhandling, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, København.
- OECD 2019. Dataset: Average annual hours actually worked per worker, Paris: OECD
- Perista, H., De Paz Lima M.C. & Carrilho, P. 2018. *Working life in Portugal*, Dublin: Eurofound
- Rehfeldt, U. & Vincent, K. 2018. "The decentralization of collective bargaining in France: An escalating process". In Lenoardi, S. & Pedersini, R. (red.) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralization trends in five European countries*, Brussels: ETUI, 151-184.
- Schulten, T. and Müeller, T. 2014. *Wages and collective bargaining during the European economic crisis*, rapport for Industriall, Brussels: Industriall.
- Schulten, T. & Bispinck, R. 2018. "Varieties in decentralization in Germany collective bargaining". In Lenonardi, S. & Pedersini, R. (red.) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralization trends in five European countries*, Brussels: ETUI, 105-145.
- Schulze-Marmeling, S, Tissandier, H. and Turlan, F. 2018. *Living and Working in France*, Dublin: Eurofound.
- Seifert H. 2005. "Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität". In: Seifert H (ed.) *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt: Campus Verlag, 40--66.
- Tavora, I & Gonzales, P. 2016. "Labour Market regulation and collective bargaining in Portugal during the crisis: Continuity and change", *European Journal of Industrial Relations* 22(3): 251-265.
- Toulan, F. 2019. *France Latest working life developments – 2018*, Dublin: Eurofound.
- TUC 2019. *Workers in the UK put in more than £32 billion worth of unpaid overtime last year - TUC analysis*, London: TUC.
- UIMM 2018. *Conventions collectives territoriales*, Paris: UIMM, <https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/conventions-collectives-territoriales/>
- UK GOv 2019. *Holiday entitlements*, London: HMSO. <https://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights>
- Visser, J. 2016a. "Variation in decentralization; articulation and legal culture", in TP Larsen & A Ilsøe (eds.) *Den danske model set udefra*, Jurist- & Økonomforbundets Forlag, København, 53-83.

Appendiks A: Liste med deltagende organisationer

Fagforeninger:

Interview 1: ETUC, Belgien
Interview 2: Industriall, Belgien
Interview 3: Dansk Metal, Danmark
Interview 4: 3F-industri, Danmark
Interview 5: CO-industri, Danmark
Interview 6: CO-industri, Danmark

Interview 7: IG-Metall, Tyskland
Interview 8: Community, Storbritannien
Interview 9: Community, Storbritannien

Interview 10: UNITE, Storbritannien
Interview 11: CFDT-metallurgy, Frankrig
Interview 12: CGT- metallurgy, Frankrig
Interview 13: FO- metallurgy, Frankrig
Interview 14: Sindel, Portugal
Interview 15: Fiquemetal, Portugal
Interview 16: SIMA, Portugal

Arbejdsgiverforeninger:

Interview 17: BusinessEurope, Belgien
Interview 18: CEEMET, Belgien
Interview 19: British Steel, Storbritannien
Interview 20: Gesamtmetall, Tyskland
Interview 21: Gesamtmetall, Tyskland
Interview 22: ANEME, Portugal

Interview 23: EEF, Storbritannien
Interview 24: DI, Danmark
Interview 25: UIMM, Frankrig

Arbejdsmarkedseksperter

Interview 26: ETUI, Bruxelles
Interview 27: WSI Hans Böckler Foundation, Tyskland
Interview 28: University of Lisbon, Portugal
Interview 29: University of Warwick, Storbritannien
Interview 30: IRES, Frankrig