

Det drejer sig om lærerledsagelse på indenlandske skolerejser og lejrskoler, hvor fravigelser af hviletidsreglerne er nødvendige. Problemet er her, at det ikke vil være i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven, såfremt lærerne også skal føre tilsyn med eleverne i hvileperioden. Ved tilrettelæggelsen af lejrskoler og lignende må der derfor sikres tilsyn med eleverne i lærernes hvileperiode. Tilsynet kan ske ved en person, der ikke er læreruddannet. Hvis der ikke er sikret tilsyn i lærernes hvileperiode, kræves en aftale. Det samme gælder lærernes rejsetid ved (lejr-) skolerejser.

For så vidt angår selve rejsetiden har der hidtil været dispenseret fra hviletidsreglerne, men omkostningerne ved det ekstra tilsyn har efter undervisningsministeriets opfattelse hindret et antal lejrskoleophold i at blive gennemført.

E. Endelig har undervisningsministeriet nævnt lærernes mødevirksomhed, dvs. aftenmøder såsom forældremøder og skolenævnmøder, idet disse normalt må ophøre kl. 21.00, samt inspektion af kostskoler som problemområder i forbindelse med arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn.

Ændringsforslaget til arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn

På baggrund af, hvad der er redegjort for ovenfor, foreslås det som en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven at indføre en bemyndigelse for arbejdsministeren til at kunne fastsætte regler om, at arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn fraviges helt eller delvis for nærmere afgrænsede grupper af af arbejdstagere, når særlige hensyn taler for det.

Forslaget indebærer principielt, at arbejdsministeren med hensyn til fravigelsesmuligheder ikke længere vil være bundet af de begrænsninger, som er indeholdt i de gældende regler.

1. Såfremt bemyndigelsen udnyttes fuldt ud af arbejdsministeren i forhold til en eller flere afgrænsede grupper, vil dette indebære, at den pågældende gruppe ikke længere er omfattet af reglerne om hviletid og fridøgn. Det betyder, at tilrettelæggelsen af hviletid og fridøgn vil kunne indgå i overenskomstforhandlingerne mellem parterne på samme måde som andre spørgsmål vedrørende arbejdstilrettelæggelsen uden lovbindinger.

Bemyndigelsen til, at arbejdsmiljølovens hviletids- og fridøgnregler helt kan fraviges for bestemte grupper, er i første række tænkt anvendt netop på områder, hvor offentlige eller private

virksomheder er afhængige af en atypisk arbejdstilrettelæggelse, og hvor behovet for arbejdsmiljøaftaler derfor som led i det almindelige overenskomstsysteem kan udnyttes på urimelig måde i forbindelse med den almindelige overenskomstfornelse hvert andet år.

En delvis udnyttelse af bemyndigelsen til arbejdsministeren vil eksempelvis kunne sikre, at bestemte nødvendige døgnfunktioner kan opretholdes f.eks. derved, at der for en bestemt gruppe gives adgang til en nedsættelse af den sammenhængende hviletid til under 8 timer.

I tilfælde, hvor der er behov for afvigelser, men hvor der ikke er nogen aftale, vil en hel eller delvis fravigelse kunne danne grundlag for, at nødvendige funktioner kan tilgodeses gennem udstedelse af instrukser og retningslinier m.v. For det offentliges vedkommende vil dette f.eks. kunne ske på den måde, at en fravigelse for en bestemt gruppe ledsages af en bemyndigelse til den pågældende ressortminister til – i form af cirkulærer – at fastsætte de hviletids- og fridøgnregler, som skal gælde for den konkrete gruppe.

2. Arbejdsministerens udnyttelse af bemyndigelsen vil endvidere i den enkelte situation kunne være af såvel midlertidig som af mere permanent karakter afhængig af de forhold, der skal reguleres.

3. Arbejdsministerens bemyndigelse vil kunne udnyttes, når særlige hensyn taler for det.

- Som særlige hensyn regnes i første række hensynet til, at samfundsvigtige offentlige og private funktioner kan opretholdes, herunder et acceptabelt niveau for patient-/klientbehandlingen på sygehuse og sociale døgninstitutioner.
- Et særligt hensyn kan også være ønsket om at undgå løftestangeffekten. På den måde sikres det, at den ene part i overenskomst- og aftaleforhandlinger ikke på forhånd gives grundlag for at stille krav om forbedrede løn- og arbejdsvilkår alene med grundlag i arbejdsmiljølovens regler, som aldrig har haft et sådant sigte.
- Ligeledes kan et særligt hensyn være imødegåelse af situationer, hvor en manglende aftale medfører en urimelig tilstand eller væsentlig forøgede omkostninger på det pågældende område.

De nævnte hensyn anses på baggrund af udtalelser fra indenrigsministeriet, socialministeriet, undervisningsministeriet og finansministeriet at