

## *Bemærkninger til forslaget*

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 9 af 6. januar 2000 om begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i den ansattes hjem, ændrer de hidtil gældende regler, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 322 af 22. juni 1977. Den nye bekendtgørelse indebærer således, at hjemmearbejde nu også er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, arbejdsstedets indretning samt hviletid og fridøgn.

EU har gennemført et direktiv om arbejdstidens tilrettelæggelse (Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993). Det forhindrer ikke, at arbejde, der udføres i den ansattes hjem, undtages fra de almindelige hviletids- og fridøgnbestemmelser. Således fremgår det af direktivets artikel 17 om undtagelsesbestemmelser, at »under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den«. Tidligere har det da også her i landet været op til den enkelte lønmodtager efter aftale med arbejdsgiveren selv at tilrettelægge arbejde, der blev udført i hjemmet.

Hviletids- og fridøgnreglerne har særlig betydning i Danmark, som i de seneste år har oplevet en markant stigning i antallet af hjemmearbejdende, således at ca. 12 pct. af arbejdsstyrken nu er helt eller delvis hjemmearbejdende. Forslagsstillerne mener derfor, at hviletids- og fridøgnreglerne ikke skal gælde for hjemmearbejde, idet de er stærkt hindrende for fleksibiliteten på et moderne arbejdsmarked. Hviletidsbestemmelserne betyder, at den enkelte, hjemmearbejdende lønmodtager ikke længere har mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet. De nuværende undtagelsesbe-

stemmelser er reelt helt ubrugelige: Hvileperioden kan 20 gange årligt nedsættes til 8 timer, men kun efter aftale mellem medarbejderen, tillidsmanden og virksomheden. Dette betyder, at der i praksis skal dispenseres hver gang.

De ændrede hviletids- og fridøgnbestemmelser rammer især hjemmearbejdende forældre med mindre børn. Reglerne medfører reelt, at forældrene ikke kan være sammen med børnene om eftermiddagen og i de tidlige aftentimer, når de ikke må arbejde om aftenen. Regeringen undergraver altså sin egen målsætning om forbedrede forhold for børnefamilierne, når reglerne bliver så ufleksible, at incitamentet til at oprette hjemmearbejdspladser forsvinder. Arbejdsministeren har i et svar til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg den 14. februar 2000 (1999/2000, alm. del - bilag 250) forsøgt at bortforklare problemet. Det er ikke nok og løser ikke problemet. Der er behov for en undtagelsesbestemmelse fra de generelle hvile- og fridøgnregler, så den enkelte arbejdstager helt selv - afhængig af familiens rytme - bestemmer, hvornår arbejdet i hjemmet skal udføres.

Det stigende antal internationale distancearbejdspladser rammes også af især 11-timers-reglen, idet kommunikation på tværs af tidszoner vanskeliggøres. Dette betyder, at store, internationale virksomheder, der benytter distancearbejde, vil undlade at investere i Danmark.

Det er også helt umuligt, både for arbejdsgivere og myndigheder, at kontrollere, om hviletidsbestemmelserne overholdes. Folketinget bør ikke vedtage love, som ikke kan håndhæves. Hvis de nye regler virkelig skal håndhæves, giver det også anledning til en række principielle betænkeligheder i forhold til Arbejdstilsynets adgang til private hjem uden retskendelse.