

Kommissionen har - i forbindelse med en henstilling om ratificering af ILO-konventionen om hjemmearbejde - tilkendegivet, at indførelsen af ny informationsteknologi medfører et øget behov for en hensigtsmæssig beskyttelse af distancearbejdere. Dette synspunkt deler jeg fuldt ud.

Danmark bliver i øvrigt i den rapport fra Kommissionen, som der henvises til i spørgsmålet, nævnt som et land med optimal praksis, når det gælder distancearbejde. Kommissionen nævner desuden i rapporten, at distancearbejde bliver mere udbredt, når der indføres passende rammer, der sikrer både rettigheder og forpligtelser for distancearbejdere og arbejdsgivere.

Det er min opfattelse, at der er en god sammenhæng mellem de nye regler og visionerne i Kommissionens rapport.

Nedsættelsen må som nævnt i spørgsmålet højst ske 20 gange i løbet af et kalenderår. Det er i øvrigt en betingelse, at arbejdet falder ind under de former for arbejde, som er nævnt i bilaget til bekendtgørelsen.

Denne bestemmelse, er således ikke en generel bestemmelse, men en specialbestemmelse, som kun finder anvendelse i de situationer, hvor mødevirksomhed, kulturelle arrangementer og lignende gør det hensigtsmæssigt at lægge arbejdet i aftentimerne.

Med hensyn til de generelle regler gælder følgende:

Hovedreglen er, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Arbejdet kan således normalt planlægges inden for en 13 timers periode.

For visse ansatte og i visse situationer gælder reglen ikke, eller den kan fraviges af arbejdsgiveren, fx i tilfælde af mødeaktivitet, kulturelle arrangementer og lignende i forbindelse med arbejde, som normalt udføres i dagtimerne, således som nævnt ovenfor.

Endvidere kan Arbejdstilsynet i et vist omfang dispensere fra reglen, hvis arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Endelig kan der mellem parterne indgås aftaler om, at reglen fraviges.

Særligt om aftalemulighederne bemærkes, at vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer. Der kan efter godkendelse af Direktøren for Arbejdstilsynet indgås videregående aftaler om fravigelse. Der er endvidere visse muligheder for lokalaftaler m.v.

Hvis arbejdstagerne ikke er omfattet af kollektive overenskomster eller aftaler, kan arbejdsgiveren indgå aftaler med de enkelte ansatte om fravigelse af reglen om daglige hvileperiode efter samme regler som gælder for aftaler på organisationsplan. Sådanne aftaler skal godkendes i Arbejdstilsynet.

Det er min opfattelse, at regelgrundlaget er således indrettet, at det giver mulighed for at sikre, at de ansatte får de nødvendige hvileperioder, samtidig med at der er mulighed for betydelig fleksibilitet på området.

Spm. nr. S 2007

Til arbejdsministeren (17/3 2000) af:

Jens Vibjerg (V):

»Hvordan stemmer det overens med regeringens visioner om et fleksibelt arbejdsmarked, når en ansat, der distancearbejder, ifølge bekendtgørelsen om hviletidsregler højst 20 gange årligt må fravige lovens krav om 11 timers hvile, og at tillidsrepræsentanten først skal tage stilling til om en fravigelse overhovedet er mulig?«

Begrundelse

Der henvises til begrundelsen for spørgsmål nr. S 2004.

Svar (27/3 2000)

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, og kan på denne baggrund oplyse, at det følger af bekendtgørelsen om hvileperiode og fridøgn, § 8, stk. 2, at den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer i forbindelse med mødeaktivitet, kulturelle arrangementer og lignende i forbindelse med arbejde, som normalt udføres i dagtimerne, men hvor navnlig kontakten til andre persongrupper gør det hensigtsmæssigt, at dette arbejde lægges i aftentimerne.