

Udgangspunktet må være, at ansatte skal beskyttes, uanset om de arbejder hjemme eller møder frem på en virksomhed. Der er jo nemlig fortsat tale om et ansættelsesforhold, der er tale om et forhold mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager.

Reglerne om hjemmearbejde tager i høj grad sigte på den hjemmearbejdendes mulighed for at påberåbe sig den almindelige beskyttelse, som alle andre lønmodtagere har. Hjemmearbejde har traditionelt bestået af bl.a. hjemmesyning samt lodde- og montagearbejde. I dag er det udbredt til flere områder på flere arbejdsfunktioner. Jeg kan nævne dagplejen, hvor kommunernes pasningsgaranti har bidraget til et øget antal dagplejemødre, som arbejder hjemme. Det anslås, at der er ca. 25.000 dagplejere i Danmark.

Udviklingen i informationsteknologien har bevirket, at elektroniske hjemmearbejdspladser vinder indpas i flere og flere ansattes hjem. Udbredelsen på dette område går hurtigt, ca. 280.000 danskere arbejder fra tid til anden hjemme ved hjælp af computere. Flere og flere ansatte har fået en Internetopkobling, som indebærer, at ansatte både arbejder på arbejdspladsen og fortsætter arbejdet derhjemme om aftenen og i weekenden.

Jeg finder, at netop lejlighedsvis hjemmearbejde er noget, vi må forholde os til, så arbejde og fritid ikke flyder ud i ét.

På det seneste har vi i aviserne kunnet læse, hvor galt det kan gå for IT-medarbejdere, der selv i en ung alder bukker under for et opskruet arbejdspress og må forlade branchen. Det mener jeg vi skal være meget opmærksom på, og det er for mig et eksempel på, hvorfor regulering er nødvendig.

Når dette er sagt, vil jeg også medgive forslagsstillerne, at reglerne ikke må hindre en fleksibilisering af arbejdskraften eller mulighederne for, at der også skal tages hensyn til børnefamiliernes behov for en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Hovedreglen er som bekendt, at arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Samtidig skal de ansatte inden for hver periode på 7 døgn have 1 ugentligt fridøgn.

Jeg har tidligere ved besvarelser til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og ved besvarelse af § 20-spørgsmål gjort rede for reglerne og de fravigelsesmuligheder, som vi allerede har.

Jeg er ikke enig med forslagsstillerne i, at de nuværende undtagelsesbestemmelser reelt er helt ubrugelige. Det er min opfattelse, at der er mulighed for betydelig fleksibilitet på området. Jeg kan nævne følgende tre måder, hvorefter reglerne kan fraviges:

For det første kan arbejdsgiverne i visse tilfælde selv fravige reglerne om hvileperiode og fridøgn uden forudgående dispensation eller aftale. Det er f.eks. tilfældet ved force majeure-situationer, holddrift, landbrugsarbejde, kulturelle arrangementer, mødeaktivitet og rådgivningstjeneste. I de fleste tilfælde skal tilrettelæggelsen af arbejdet drøftes med de ansatte.

For det andet kan arbejdsmarkedets parter selv aftale at fravige reglerne, herunder aftaler og særlige regler for et konkret område. Ved kollektive aftaler kan vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation fastsætte, at den daglige hvileperiode i begrænset omfang nedsættes til 8 timer. Endvidere kan parterne aftale, at det ugentlige fridøgn omlægges, så der er 12 døgn mellem to fridøgn. Sådanne aftaler skal ikke godkendes af Arbejdstilsynet.

Hvis parterne indgår aftaler om yderligere nedsættelse af hvileperioden eller yderligere udskydelse af fridøgnet, skal aftalerne godkendes af Arbejdstilsynet. For uorganiserede arbejdstagere kan arbejdsgiveren indgå aftaler med de enkelte ansatte om fravigelse af reglerne. Enkeltaftalerne kan have samme indhold som de kollektive aftaler. Forskellen ligger i, at samtlige disse aftaler skal godkendes af Arbejdstilsynet for at være gyldige.

For det tredje har Arbejdstilsynet i et vist omfang mulighed for at dispensere fra reglerne om hvileperioder og fridøgn, hvis arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller hvis særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Når Arbejdstilsynet godkender aftaler om fravigelse af reglerne om hvileperioder og fridøgn, bliver der især lagt vægt på omfanget af fravigelsen, hyppigheden af fravigelsen og karakteren af det arbejde, som de eller den ansatte er beskæftiget med.

Hidtil har Arbejdstilsynet haft en relativt lempelig praksis for godkendelse af indgåede aftaler, særlig for så vidt angår de kollektive aftaler, som er langt de hyppigst forekommende.

Jeg skal dog gøre opmærksom på, at jeg finder, at der er grænser for, hvad der kan tillades. F.eks. finder jeg det yderst betænkeligt, hvis hjemmearbejdende uden særlig grund må ar-