

Hermed sluttede forhandlingen, og forslaget overgik derefter til anden (sidste) behandling.

## Afstemning

**Første næstformand (Ole Løvig Simonsen):**

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den sidste sag på dagsordenen var:

### 7) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 24:

#### Forslag til folketingsbeslutning om undtagelse fra arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn ved hjemmearbejde.

Af Charlotte Antonsen (V), Pia Christmas-Møller (KF) og Lone Yalcinkaya (CD) m.fl. (Fremsat 24/10 2000).

Forslaget sattes til forhandling.

## Forhandling

**Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

Det er jo i sandhed dacapoernes dag. Beslutningsforslag nr. B 24, som Folketinget behandler i dag 1 måned før juleaften, er en genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 147.

Jeg betragter forslaget som endnu et punkt på den ønskeseddel, som forslagsstillerne selv må vide er urealistisk. Jeg skulle hilse fra julemanden og sige, at det heller ikke bliver i år, at disse ønsker går i opfyldelse.

Det foreliggende beslutningsforslag går kort og godt ud på, at arbejdsmiljølovens § 4 ændres, så lovens almindelige regler om hviletid og fridøgn overhovedet ikke skal gælde for ansatte, der arbejder hjemme.

Efter forslaget skal alle former for hjemmearbejde undtages uden hensyn til arbejdets art og varighed, uden hensyn til sammenhæng med det arbejde, som udføres på virksomheden, og uden hensyn til omstændighederne i øvrigt.

Forslaget får altså betydning for alle ansatte, der arbejder hjemme – over én bank.

Nu fremgår det jo udtrykkeligt af arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, at 11-timers-reglen kan fraviges. Det kan den, når arbejdstidens længde ikke måles eller fastsættes, eller når arbejdstageren selv kan fastsætte arbejdstidens længde, og når de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes.

Som jeg allerede har redegjort for under behandlingen af beslutningsforslag nr. B 147, er der i arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, således ikke mulighed for generelt at undtage hjemmearbejdet, sådan som beslutningsforslaget lægger op til.

Jeg ved også, at EU-kommissæren for beskæftigelse og sociale anliggender har oplyst over for et af Venstres medlemmer af Europa-Parlamentet, at arbejdstidsdirektivet finder anvendelse på ansatte, der arbejder hjemme. Kommissæren har direkte oplyst, at direktivets artikel 17 dog giver en række muligheder for undtagelser i forskellige situationer ved forskellige former for beskæftigelse eller med kollektive overenskomster som grundlag. Dette er i fuld overensstemmelse med regeringens fortolkning af direktivet. Der er ikke hjemmel til en generel undtagelse.

Jeg vil imidlertid gerne understrege vigtigheden af, at diskussionen ikke udelukkende handler om rækkevidden af EU-direktiver. Det er faktisk ikke det, der er interessant. Det, der er interessant, er, at vi har en arbejdsmiljølov, som skal sikre, at de ansatte kan arbejde under sunde og sikre forhold i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling.

Den teknologiske udvikling har betydet, at det er en til hverdagen hørende begivenhed, at ansatte i større eller mindre udstrækning arbejder hjemme med computeren som supplement til arbejdet på virksomheden. Men teknologien ændrer ikke ved, at der fortsat er tale om et ansættelsesforhold mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, og at forholdet mellem de to parter ikke er jævnbrydigt.

På det punkt har jeg en helt anden opfattelse af, hvordan tingene forholder sig, end forslagsstillerne har. I min synonymordbog er fleksibilitet ikke ensbetydende med, at ansatte, der arbejder hjemme, skal miste muligheden for at kunne påberåbe sig arbejdsmiljøloven.

Det er derfor min faste overbevisning, at den beskyttelse, der ligger i reglerne om hviletid og fridøgn, som udgangspunkt også bør gælde for ansatte, der arbejder hjemme. På den anden side er jeg opmærksom på den store interesse for, at