

Hørings svar – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Det vises til forslag om endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Forskriften trådte i kraft i 2002, og situasjonen med hjemmekontor har endret seg svært mye siden da. Den teknologiske utviklingen har vært stor og arbeidslivet generelt har endret seg betydelig. Dette har nok kommet enda klarere frem under pandemien hvor det har vært pålagt hjemmekontor for alle som har mulighet til det.

Ledernes erfaring, er at det er ganske delte oppfatninger om hvordan året med pålagt hjemmekontor har vært. For noen, så har hjemmekontor i stor grad gitt flere positive opplevelser gjennom mertid med familien og mindre stress knyttet til arbeidsreiser, etc. For andre har perioden vært ganske vanskelig å forholde seg til på grunn av isolasjon fra et arbeidsmiljø som for mange har vært en viktig sosial arena.

Boforhold, trangboddhet og nærmest en permanent arbeidsplass på eget soverom, ved stue- eller kjøkken bord har gitt mye slitasje for mange. I tillegg, er det flere som ikke har hatt tilgang til ergonomiske løsninger over lang tid og dermed hatt risiko for slitasjeskader.

I hjem hvor flere enn en person har hatt hjemmekontor, er det nok mange som har sett nødvendigheten av å oppholde seg andre steder i perioder av dagen for å kunne ha tilstrekkelig gode arbeidsforhold. Det kan ha vært i sekundærbolig, hytte eller kaféer.

Et annet perspektiv, som vel også er dokumentert gjennom forskning, er at mange har vanskelig for å sette grenser i forhold til arbeidstid ved langvarige, pålagte perioder med hjemmekontor.

Lederne synes at departementets forslag om å endre og klargjøre visse bestemmelser i forskriften er fornuftig. Lederne har følgende kommentarer til de foreslåtte endringene:

Virkeområde

Lederne støtter departementets forslag om å endre «tilfeldig» i § 1 til «sporadisk». Lederne støtter at forskriftens virkeområde begrenses til hjemmearbeid av en viss fasthet og varighet, med avgrensning mot sporadisk hjemmearbeid.

Lederne mener dog at begrepet ”*eget hjem*” er noe utgått på dato med tanke den teknologiske utviklingen som det henvises til i innledningen. Den fysiske plasseringen til arbeidstaker er mindre betydningsfull nå enn før, og Lederne mener derfor at dette bør endres slik at forskriften også dekker arbeid som utføres fra andre steder enn kun eget hjem. Det foreslås derfor at det i tillegg til «*eget hjem*» settes inn for eksempel «*annen tilsvarende fjernarbeidsplass*» eller et annet dekkende begrep.

§ 1 Virkeområde

Denne forskriften gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem **eller på annen tilsvarende fjernarbeidsplass.**

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller **tilfeldig sporadisk** arbeid, med mindre arbeidstaker kun i hovedsak utfører arbeid i eget hjem **eller på annen fjernarbeidsplass.**

Skriftlig avtale

Lederne støtter departementets forslag om at kravet om skriftlig avtale videreføres. Dette er viktig av hensyn til å skape økt bevissthet om rammene for hjemme- og fjernarbeid, samt klargjøre hvilke rettigheter og plikter partene har.

Lederne støtter derimot ikke forslaget om at det tilføyes et ledd som gir unntak for avtalekravet ved myndighetspålagt hjemmekontor. Grunnen til dette, er at Lederne er redd for at en slikt unntak kan brukes i større grad enn det som egentlig er tiltenkt. Altså, er det en bekymring at et slikt generelt unntak for ekstraordinære situasjoner kan brukes til å vurdere pålegg etter en mye lavere terskel enn en pandemi, og at det kan bli for enkelt for en arbeidsgiver å misbruke et slikt pålegg når det ikke er behov for en skriftlig avtale.

Selv om en drøfting med de tillitsvalgte vil sikre en viss etterfølgelse av reglene, er det likevel ikke alle bedrifter som har tillitsvalgte eller ansattes representanter. En slik drøfting ivaretar ikke de ansatte nødvendigvis helt ut heller ved at det ikke er et krav om at partene må være enige om innholdet i informasjonen.

Lederne mener en skriftlig avtale ganske enkelt kan standardiseres i på forhånd i dialog med tillitsvalgte og mener at kravet om slik avtale også bør videreføres for de tilfellene der det er pålegg fra myndighetene om hjemmekontor. Det foreslås derfor at kravet om avtale videreføres også i dette nye leddet istedenfor at det overlates til arbeidsgiver og tillitsvalgte.

§ 2 Skriftlig avtale

Der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, ~~kan~~ **skal det for disse hjemmearbeidsforholdene også etableres en enklere individuell avtale, basert på situasjonen tilpasset omfangspunktene ovenfor.** ~~det i stedet for skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne om det som følger av første ledd. Arbeidsgiver skal drøfte informasjonen med de tillitsvalgte før den gis.~~

Arbeidsmiljø

Lederne er enige med departementet i at det er viktig at ansvaret for det psykososiale arbeidsmiljøet løftes frem og fremgår direkte av forskriften på samme måte som ansvaret for det fysiske arbeidsmiljøet.

Lederne mener derimot at det bør vurderes om kapittel 4 i arbeidsmiljøloven fortsatt skal unntas i sin helhet fra forskriften da det gir noen uheldige konsekvenser. Selv om Lederne til dels kan være enig med departementet i at kapittel 4 i arbeidsmiljøloven kan være for detaljert og lite anvendelig for hjemmearbeid, hjemler kapitelet likevel mange viktige bestemmelser som arbeidsgiver bør være forpliktet til selv ved hjemmearbeid. En av disse bestemmelsene, er blant annet arbeidstakers rett til tilrettelegging ved redusert arbeidsevne.

Lederne foreslår derfor at dette punktet spesielt tas inn i teksten.

§ 3 Arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljølovens kapittel 2, kapittel 3 med unntak av § 3-1, og kapittel 4 **med unntak av § 4-6**, gjelder ikke for arbeid i arbeidstakers eget hjem **eller på annen fjernarbeidsplass.**

Arbeidstid

Lederne mener det er viktig at arbeidstidsreglene ikke er mer kompliserte enn nødvending. Det forventes at veksling mellom arbeid på kontor og arbeid hjemme vil øke i større grad etter

erfaringene fra det siste året, den teknologiske utviklingen og partenes behov for fleksibel lokalisering.

Reglene bør gjenspeile denne «nye normalen» i større grad slik at det ikke må veksles mellom ulikt lovverk i større grad enn nødvendig, samtidig som at arbeidstaker sikres det samme vernet. Lederne mener derfor at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven bør komme til anvendelse også for hjemme- og fjernarbeid.

I kapittel 3.2 i høringsnotatet viser departementet selv til internasjonal forskning som finner at utstrakt bruk av hjemmekontor fører til lange arbeidsdager og sene kvelder fordi flere sliter med å logge av. Lederne kan derfor ikke se at det er behov for lempeligere arbeidstidsbestemmelser bare fordi noen sitter på hjemmekontor. Snarere viser koronapandemien at det er behov for tydelige grenser på dette området.

Arbeidstilsynets kompetanse

Lederne støtter departementets forslag om å gi arbeidstilsynet tilsynskompetanse da dette vernet er viktig. Det er derimot viktig at de får den nødvendige kompetansen å utføre dette arbeidet på en god måte og at de følger utviklingen i arbeidslivet. Hjemme- og fjernarbeid har positive og negative sider, og det vil føre med seg en del utfordringer med tanke på blant annet arbeidstid, isolasjon, psykososiale forhold og ledelse.