

Arbeids og sosialdepartementet
Postboks 8019
Dep 0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Dato:
1.juli
2021

Vår
ref.: BAR

Side:
1av5

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

Negotia er en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon for ansatte i privat næringsliv og frivillig sektor. Vi organiserer 21 500 medlemmer fordelt på over 1 600 arbeidsplasser. Negotia er tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

Innledningsvis vil Negotia bemerke at det er positivt at NAV arbeider med en avklaring av dagens regelverk angående yrkesskadeforsikring, da det er en del spørsmål om dette fra våre tillitsvalgte. Det er også positivt at departementet vil involvere partene i prosessen om gjeldende regelverk må oppdateres på bakgrunn av den samfunnsutvikling og teknologisk utvikling som har vært de senere årene.

For Negotia er det viktig at arbeidstakerne er dekket av yrkesskadeforsikringen og andre type forsikringer ved arbeid hjemmefra.

Virkeområde – forskriftens § 1 2.ledd

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller (tilfeldig) sporadisk arbeid, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem.

Negotia er enig med departementet i forslag til endring av forskriftens omfangsbestemmelse. Sporadisk arbeid er et bedre uttrykk enn tilfeldig slik det står i dag. Det er positivt at arbeidstakere, som kun arbeider kortvarig og sporadisk hjemmefra, unntas fra unntaket, slik at de får et minimumsvern etter forskriften.

Generelt vil Negotia si at forskriften bør gjelde ved pålagt hjemmekontor, da arbeidstakerne har behov for det samme vernet.

Skriftlig avtale - forskriftens § 2

Departementet foreslår et unntak fra kravet til skriftlig avtale der hjemmearbeidet skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. At arbeidsgiver i disse tilfellene, i stedet for skriftlig avtale med den enkelte, gir informasjon etter drøftinger med tillitsvalgte.

Negotia mener at det fortsatt bør være krav til skriftlig avtale når hjemmearbeid er pålagt av myndighetene.

Det siste året med pandemi viser at en periode med pålagt hjemmekontor kan vare over lang tid. Erfaringer fra tillitsvalgte viser at det er inngått få skriftlige avtaler med de ansatte om arbeid hjemmefra i denne perioden.

I den skriftlige avtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som skal jobbe hjemmefra, avklares viktige rettigheter og plikter for den ansatte.

Gjennom at kravet til skriftlig avtale opprettholdes, vil den ansatte kunne ha påvirkning på innholdet i avtalen. Selv om hjemmekontor er pålagt av myndighetene er behovet for avklaring av rettigheter og plikter, med reell innflytelse fra arbeidstakersiden, like viktig som før. Arbeidskontrakten er en forhandling mellom to parter, og det bør skriftlig avtale om arbeid hjemmefra fortsatt være, da den regulerer en del av de samme forholdene som arbeidsavtalen.

En drøftingsrett for tillitsvalgte er ikke så heldig da det ikke krever enighet mellom partene. Som departementet skriver så innebærer ikke forslaget om drøftingsrett noe krav om at arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal være enige om innholdet i informasjonen. Arbeidstakerne vil derfor i praksis kunne miste innflytelsen på hvilke rettigheter og plikter som skal gjelde for ansatte som skal jobbe hjemmefra.

Erfaringsmessig er det også slik at det er større fare for at drøftingsretten i praksis uteblir, enn i de tilfeller arbeidsgiver er avhengig av avtale med tillitsvalgte.

Ett alternativ kan være at utformingen av mal for skriftlig avtale må avtales med tillitsvalgte og at det stilles krav til at bedriften er bundet av tariffavtale. Tillitsvalgte vil kunne ivareta arbeidstakernes interesser, på lik linje med det de gjør etter lignende bestemmelser i arbeidstidskapittelet. Arbeidstakere vil på denne måte sikres reell innflytelse på det praktiske innholdet i rettighetene til de som arbeider hjemmefra. I bedriften som ikke er bundet av tariffavtale, vil arbeidsgiver måtte avtale med den enkelte i form av skriftlig avtale om arbeid i arbeidstakers hjem.

Eksempelvis viser erfaringer fra pandemien at tillitsvalgte har hatt liten innflytelse på spørsmålet om dekning av utstyr på hjemmekontor. Praksis i bedriftene har vært ulik, noen har ikke fått dekket nytt utstyr, men har fått låne utstyr med hjem, mens andre har fått dekket deler av nødvendig utstyr, men ikke alt. Tilbakemeldinger fra tillitsvalgte har vært at det er

viktig at arbeidsgiver dekker utstyr slik at hjemmekontor kan være et reelt alternativ for arbeidstakerne. Negotia er av den oppfatning av at arbeidstakerne har rett til å få dekket nødvendig utstyr på hjemmekontor.

En bør følgelig vurdere å innføre en mer generell regel i forskriften om at arbeidsgiver plikter å dekke nødvendig datautstyr og annet nødvendig utstyr som arbeidstaker trenger for å utføre arbeidet sitt hjemmefra. Vurderingen må skje både på generelt grunnlag og individuelt grunnlag ut fra arbeidstakers behov.

Når det gjelder dekning av bredbånd, mener Negotia at arbeidsgiver bør dekke hele eller en forholdsmessig andel av dette.

Hvis det blir slik at Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at skriftlig avtale er inngått, men ikke har kompetanse på det materielle innholdet, vil det være behov for at arbeidstakerne sikres reell innflytelse på det materielle innholdet i den skriftlige avtalen.

Arbeidsmiljø - forskriftens § 4

Det fysiske arbeidsmiljøet

Det er viktig at reglene om arbeid ved dataskjerm som fremgår av eksempelvis § 10-22, § 10-23 og § 11- 1 1.ledd i forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav, også gjelder ved arbeid hjemmefra.

Arbeidstilsynets har utarbeidet en veiledning om arbeid hjemmefra og en sjekkliste for arbeid ved dataskjerm. Sjekklisten er viktig for at arbeidstakerne skal vite hva de skal forholde seg til når de skal stille inn skjerm, pc etc.

Det psykososiale arbeidsmiljøet

Negotia er enig i at det presiseres at det psykososiale arbeidsmiljøet skal ivaretas for arbeid som utføres i arbeidstakerens hjem. Det psykososiale arbeidsmiljøet er like viktig på hjemmekontor som på arbeidsplassen.

Praktiske innspill fra Negotias tillitsvalgte her er at videomøter bør brukes en del, da dette er en måte å være sosial på. Det bør også etableres jevnlig kontakt med de som har sine arbeidsoppgaver fysisk på bedriften.

I neste runde bør det vurderes om flere av reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 3 og 4 bør gjelde ved arbeid i arbeidstakers hjem.

Eksempelvis bør aml § 3-4 om vurdering av tiltak for fysisk aktivitet gjelde ved hjemmearbeid. Fysisk aktivitet kan utøves av arbeidstakerne i fellesskap på Teams eller andre kanaler.

Arbeidsgivers plikt til å gjennomgå HMS opplæring etter aml § 3-5 er like viktig ved hjemmearbeid som ellers. Det samme gjelder arbeidsgivers krav til tilrettelegging, medvirkning og faglig og personlig utvikling for arbeidstakerne etter aml § 4-2.

En annen viktig bestemmelse som bør gjelde ved arbeid hjemmefra er regelen om tilrettelegging etter aml § 4-6. Hvis en for eksempel sitter i rullestol og har behov for særskilt tilpasning, må arbeidsgiver ha plikt til å legge til rette for det. Hele aml § 4-6 bør gjelde ved arbeid hjemmefra, slik at reglene om vurdering av annet arbeid, samt krav til oppfølgingsplan og dialogmøte også gjelder.

Hvordan AKAN arbeid kan ivaretas på hjemmekontor bør også problematiseres. AKAN får i praksis en "svakere" rolle når arbeidstakeren arbeider hjemmefra.

Arbeidstidsregler - forskriftens § 6

Det er kommet klare tilbakemeldinger fra våre tillitsvalgte om at det er viktig at de alminnelige reglene om arbeidstid må gjelde på hjemmekontor.

I praksis har noen tillitsvalgte opplevd at det forventes at arbeidstakerne er tilgjengelig døgnet og uka rundt. Videre at det blir mye skjult overtid. Skillet mellom arbeid og fritid hvikes ut.

Slik det kan se ut vil hjemmekontor og annet arbeid hjemmefra bli mer utbredt i tiden fremover. Etter pandemien blir det kanskje mer aksept for å arbeide hjemmefra enn det som var tidligere.

De alminnelige reglene om arbeidstid er begrunnet i hensynet til helse, velferd og sikkerhet. Helsemessig forskning viser at de helsemessige konsekvensene av for mye arbeid viser seg gjerne først en del år i etterkant, gjerne i form av hjerte- og kar- eller mage- og tarmsykdommer.

Hensynene bak reglene om arbeidstid gjør seg like mye gjeldende på arbeid hjemmefra, som når arbeidstakeren er fysisk på arbeidet. Reglene om arbeidstid gir et minimumsvern for arbeidstakerne, som også bør gjelde for arbeid hjemmefra. Arbeidstidsreglene er i stor grad fleksible, og det er vide muligheter for å avtale et tilpasset opplegg for arbeidstakerne eller for den enkelte arbeidstaker ved arbeid hjemmefra. Eksempelvis i form av fleksitidsavtaler med en kjernetid og avtale om kveldsarbeid mellom kl. 21 og 23.

Negotia mener at de alminnelige reglene om arbeidstid må gjelde ved arbeid i arbeidstakers hjem.

Arbeidstilsynets kompetanse - forskriftens § 7

Negotia er enig i at arbeidsmiljøloven kapittel 18 bør gjelde og at Arbeidstilsynet bør ha tilsynskompetansen på arbeid hjemmefra.

Negotia takker for muligheten til å komme med innspill til høringen, og ser frem til å følge det videre arbeidet.

Med vennlig hilsen

Negotia



Monica A. Paulsen
Forbundsleder

Bjørg Anne Rynning
advokat