

ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Deres ref:
21/1207

Vår ref:
2021/490-2/008

Saksbehandler
Liss Janne Eberg/

Dato:
08.07.2021

Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Det vises til høringsbrev 21/1207 - forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Svar fra Helse Nord

Regelverk tilknyttet hjemmekontor må gjenspeile de til enhver tid gjeldende behov som kan være ganske forskjellig enn dagens pandemisituasjon.

Arbeidstakere skal ikke kunne kreve å ha hjemmekontor og arbeidstidsbestemmelsene må være fleksible i en hjemmekontorsituasjon.

Forskriftens virkeområde § 1

Begrepsendring fra «tilfeldig» til «sporadisk» anses som en forbedring, men begrepsbruken vil likevel i seg selv ikke være klargjørende for når forskriften kommer til anvendelse. Tydeliggjøringene gjort i tidligere forarbeid og departementets høringsnotat gir en god retningslinje, men er ikke tilgjengeliggjort for folk flest. For at dette skal bli praktisk anvendbart bør det tydeliggjøres i kommentarer til forskriften. Dette på samme måte som det er gjort for andre forskrifter under arbeidsmiljøloven. Vår formening er at forskriften bør gjelde uavhengig av om ordningen er frivillig eller pålagt. Dette vil medføre at man unngår tolkningsrom og mulige misforståelser relatert til regelverksanvendelse. Ved at forskriften gjelder i begge tilfeller kan en unngå tvil om hvorvidt arbeidet er omfattet av arbeidsmiljølovens virkeområde.

Arbeidsavtale § 2

Vi støtter forslaget om unntak fra krav til særskilt arbeidsavtale ved pålagt eller anbefalt hjemmekontor fra myndighetene. Dette vil medføre langt mindre unødvendig administrasjon i en allerede krevende situasjon for mange virksomheter. Vi er enig i at det i disse tilfellene er hensiktsmessig med krav om drøftinger med tillitsvalgte. I forlengelsen av dette ønsker vi å presisere at vi ikke anser det som formålstjenlig med kollektiv avtale, da dette på lik linje med individuelle avtaler vil medføre administrasjon.

Kollektive avtaler vil også gi flere potensielle praktiske problemstillinger knyttet til forhandlingssituasjonen. Tydelig informasjon til alle ansatte anser vi som en viktig forutsetning.

Arbeidsmiljø §§ 3, 4 og 5

Forslag om å konkret påpeke også det psykososiale arbeidsmiljøet støttes. Dette vil gi viktig bevisstgjøring. Dersom det lages kommentarer til forskriften vil det her med fordel kunne eksemplifisere hva aktuelle tiltak kan være.

Når det gjelder de fysiske forholdene har arbeidsgiver en begrenset tilgang og innflytelse utover det å undersøke at hjemmekontor er mulig, og fysiske forutsetninger er på plass. Vår erfaring er at inn klima ikke er en veldig aktuell problemstilling, slik at denne kan med fordel tas ut.

Utstyrsmessige forhold anses som en viktig faktor. Vi er enige om at det i forskriften ikke kan angis hva som er nødvendig utstyr, men at det er tilstrekkelig at arbeidsgiver har rutiner og gjøres ansvarlig for å kartlegge behov og sikre nødvendig utstyr. Hva som er nødvendig utstyr varierer naturligvis ut fra type jobb og må avklares i det enkelte tilfellet.

Det må tas hensyn til at arbeidstakeren er i sitt eget hjem når HMS-bestemmelser vurderes.

Arbeidstid § 6

Vi ser ikke behovet for særskilte bestemmelser om arbeidstid når arbeidstaker utfører arbeid i eget hjem. Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser har allerede stor fleksibilitet, samt at avtalt arbeidstid skal fastsettes i den individuelle avtalen. Dersom det er inngått avtale om fleksibel arbeidstid skal det også være avtalt rammer for denne. Disse vil gjelde uavhengig av om arbeidet utføres hjemme eller på arbeidsplassen. To ulike regelsett for arbeidstid vil også kunne virke forvirrende. Ofte vil arbeidstaker ha en kombinasjon av arbeidstid på arbeidsplassen og hjemme.

Tilsynskompetanse § 7

Det bør fremkomme at Arbeidstilsynets tilsynskompetanse er på rutinenivå. Dersom dette ikke klargjøres vil dette kunne gi urealistiske forventinger hos arbeidstakere og unødvendig pågang til tilsynet.

Det bør presiseres at aml. § 18-9 ikke kommer til anvendelse. Slik forslaget står nå, også sett opp mot strykningen i § 1 som regulerer forskriftens virkeområde, fremstår det nå som om aml § 18-9 kommer til anvendelse. Dette skaper unødvendig forvirring.

Med vennlig hilsen

Anita Mentzoni-Einarsen
HR-sjef
Helse Nord RHF

Dokumentet er elektronisk godkjent og kan derfor være uten signatur.

