

ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLOVår ref.: Anita Sundal  
Saksnr.:  
Sted: Oslo  
Dato: 22.06.2021

## Virke høringsvar – forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Vi viser til høringsnotat «Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem» av 22. april 2021, og møter med partene i arbeidslivet i forkant av nytt forslag til forskrift.

Hovedorganisasjonen Virke representerer over 24 000 virksomheter med ca. 300 000 ansatte i handel, tjenesteytende næringer og ideell sektor.

### Virkes overordnede syn på forskriftens anvendelse i dag:

Det har vært, og er fremdeles viktig å skille mellom frivillig og påtvunget hjemmekontor. Virke har gjennom vinterens møter med departementet vært tydelige på dette skillet og synet på anvendeligheten i dagens forskrift under pandemien. Vårt ståsted er formidlet gjennom flere notater til departementet i forarbeidet til ny forskrift, og er oppsummert i vedlagte artikkel på rett24.no:

<https://rett24.no/articles/pandemi-hjemmekontor-gir-ikke-krav-pa-skriftlig-avtale>

Å innvilge hjemmekontor eller ikke hører til arbeidsgivers styringsrett, om ikke annet er avtalt i arbeidsavtalen. I arbeidsavtalen skal det angis et arbeidssted, ofte beskrevet «for tiden» på en angitt adresse/kontorsted A eller B. Med det innfortolkes at arbeidsgiver stiller med et arbeidssted der arbeidet generelt utføres. Videre kan det gjennom avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver gis mulighet for hjemmekontor.

### Virkes kommentarer til de konkrete bestemmelsene:

#### § 1 – Virkeområdet:

- Forslag til ny forskrift tydeliggjør når forskriften *ikke* gjelder – i stedet for når den gjelder. Forskriften skal nå ikke gjelde ved *kortvarig* eller *sporadisk* arbeid. Virke mener det er en fornuftig tydeliggjøring etter pandemiens erfaring og tvil om hvorvidt forskriften gjelder. Endringen fra «tilfeldig» til «sporadisk» innebærer at forskriften også vil gjelde ved myndighetspålagt hjemmekontor (f.eks pandemi/terror/krig). Virke legger til grunn at sporadisk arbeid, slik departementet omtaler i høringsnotatet, inkluderer arbeid som er under en dag i uken. Også i tiden før pandemien har virksomheter funnet fleksible løsninger på slik sporadisk hjemmearbeid – selv om det skjer jevnlig – uten at det trenger regulering i forskrift.
- Dersom en ansatt jobber hjemmefra fast en dag annenhver uke gjelder altså arbeidsmiljøloven og ikke forskriften. På samme måte gjelder arbeidsmiljøloven om arbeidstaker jobber fra hytta eller et hotellrom på reise.

#### § 2 – krav til skriftlig avtale:

- Hvis arbeidsgiver kommer til at forskriften gjelder skal det tegnes skriftlig (tilleggs)avtale med arbeidstaker. Dersom det ikke oppnås enighet om vilkårene for hjemmekontor, kan arbeidsgiver avslå dette om ikke annet er avtalt i arbeidskontrakten. Vilårene for å ha hjemmekontor ligger til arbeidsgivers styringsrett, og det må foretas en vurdering av hvorvidt det er mulig for den enkelte å opprettholde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø dersom hjemmekontor innvilges.
- Virke vil påpeke at det er en administrativ utfordring i seg selv for arbeidsgiver å skulle inngå individuelle avtaler med hver enkelt. Behovet vil derfor for mange virksomheter inngå i en kartlegging av arbeidsplassen hvor fleksibilitet, arbeidsmiljø, og psykososiale faktorer må måles mot behovet for kontinuitet, arbeidsflyt, den enkeltes produktivitet og virksomhetens totale produktivetsmål.
- Det fremstår fornuftig med unntak fra kravet til skriftlig avtale der hjemmearbeid skyldes utenforliggende forhold som pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. Arbeidsgiver kan i disse tilfellene gi samme informasjon som ellers ville vært gitt i skriftlig avtale over intranett, i personalhåndboken eller ved en skriftlig e-post. Dette vil lette administrasjonsbyrden. Drøfting med tillitsvalgte er klokt, men arbeidsgiver må iverksette beslutning gjennom ovennevnte styringsrett.

#### § 3, 4 og 5 – krav til arbeidsmiljøet:

- Forskriftens bestemmelser om arbeidsmiljø er et unntak fra arbeidsmiljøloven, og gir ikke de samme detaljerte regler. Arbeidsgiver skal etter forskriften «så langt det er praktisk mulig» forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Dette henger naturlig sammen med begrensningen for arbeidsgiver som ikke har tilgang til arbeidstakers hjem uten samtykke.
- At arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke må medføre uheldige fysiske belastninger må vurderes mot hyppigheten ved hjemmearbeidet. I praksis må arbeidsgiver sørge for at ansatte får låne med seg det utstyret som er nødvendig for å utføre jobben, f.eks. bærbar pc, skjerm og tastatur. Arbeid en dag i uken ved kjøkkenbordet med en (for noen) uheldig sittestilling vil ikke ha så stor påvirkning på det totale arbeidsmiljøet når resten av uken tilbringes på arbeidsstedet/kontoret. Men mer vedvarende hjemmearbeid med uheldige ergonomiske arbeidsforhold kan få større innvirkning, og tilsa at arbeidsgiver må låne ut kontorstol og legge til rette for at arbeidsmiljøet blir forsvarlig.
- Virke er enig med departementet i at forskriften ikke regulerer hvem som skal bekoste hva av utstyr, utover at arbeidsgiver har ansvaret for arbeidsmiljøet. Dette bør være en del av arbeidsgivers vurdering og personalpolitikk.
- Forslaget til ny forskrift inkluderer også det psykososiale miljøet. I praksis betyr det at arbeidsgiver må sørge for at den ansatte har mulighet til kontakt og kommunikasjon med andre, og at den ansatte ikke utsettes for trakassering fra verken ledere, kolleger, kunder mv. Virksomheter og ansatte kan legge ulike ting i hva som anses å være psykososiale faktorer, men retningslinjer for alle om forventet atferd i arbeidslivet er et grunnleggende tiltak. Andre tiltak kan også være mer banale som tid nok til pauser mellom digitale møter, spasertur i lunsjen, og tilrettelegging for frisk luft og dagslys. Virksomheter som omfattes av og har avtale med bedriftshelsetjeneste kan få verdifull supplerende kompetanse og rådgivning om kloke psykososiale tiltak som ivaretar og bygger god organisasjonskultur og godt samspill.

#### § 6 – Arbeidstid:

- Utgangspunktet er at den avtalte arbeidstiden i arbeidskontrakten også gjelder ved hjemmekontor. Men arbeidstiden for hjemmekontoret skal fastsettes i den skriftlige avtalen, og også når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver. Virke støtter opp om avtalefrihet mellom partene, men ser gode argumenter for å holde arbeidstiden likt som i arbeidsmiljøloven på dette punktet. Virke er også enig med departementet i at bestemmelsen ikke gjelder for personer med særlig uavhengig eller ledende stilling.

#### § 7 – Arbeidstilsynets rolle:

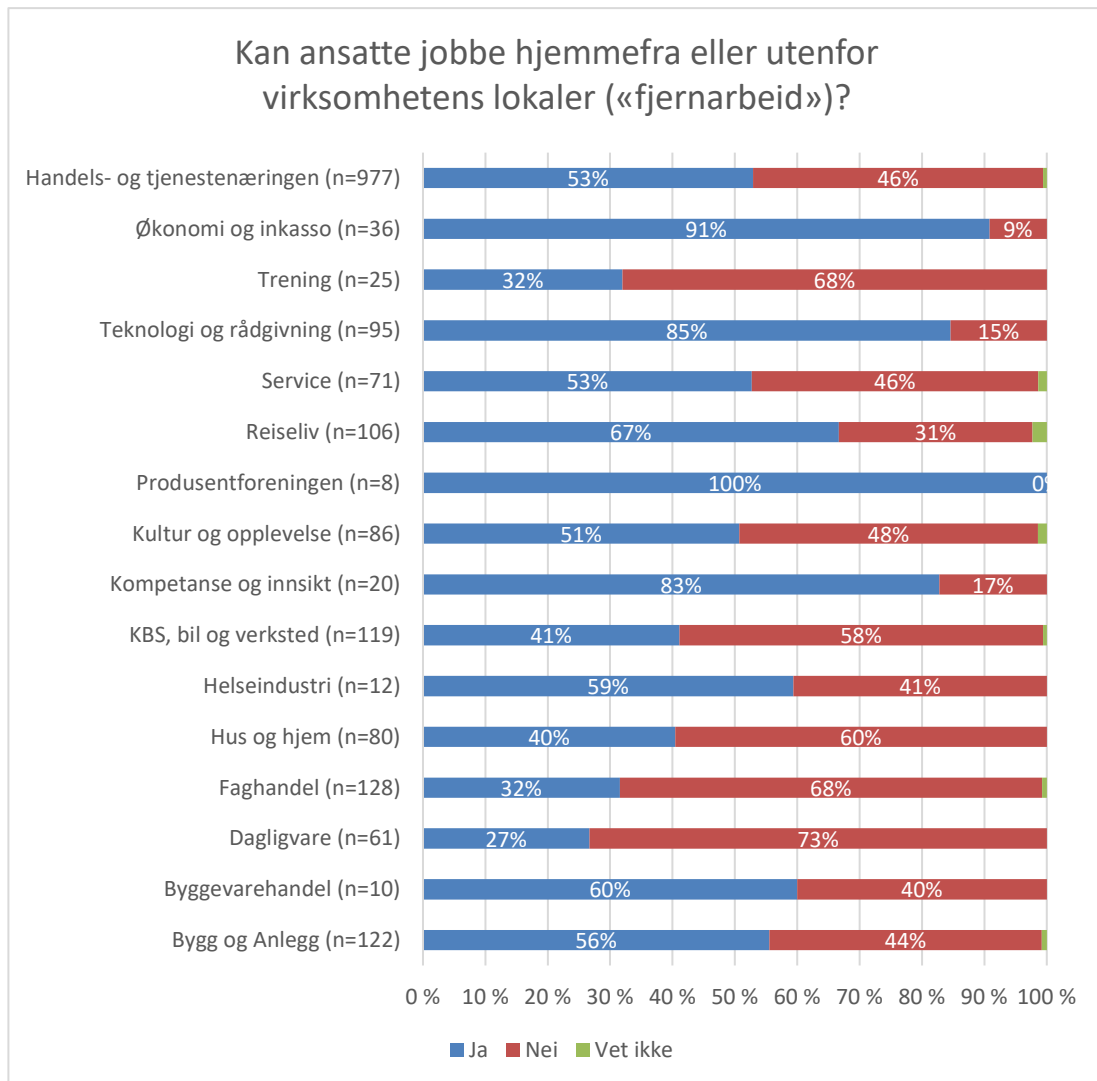
- I dag har arbeidstilsynet kun mulighet til å veilede om bestemmelsene, men ikke føre tilsyn eller fastsette pålegg. Forslaget om å endre dette slik at de både får tilsynsmulighet og myndighet til å gi pålegg krever noen vurderinger knyttet til kapasitet og omfang. Begrunnelsen for endring med at tilsynet kan føre postale tilsyn, og antagelsen om at hjemmearbeid vil bli mer utbredt i fremtiden er etter Virkes syn ikke alene tilstrekkelig. Arbeidstilsynet har i likhet med arbeidsgiver ikke tilgang til arbeidstakers hjem. Det pekes på at det kan føres tilsyn på hovedkontoret, og om forskriftens regler er fulgt, f.eks. ved å se om det er inngått skriftlig avtale og hva den inneholder. Virke anser at det i første omgang bør legges vekt på god veiledning for partene, og at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene medvirker til dette.

Andre kommentarer knyttet til forskriften og nye hybridløsninger for organiseringen av arbeidshverdagen for virksomheter og ansatte:

Virke har gjennomført flere undersøkelser blant medlemsvirksomhetene om hvordan pandemien og hjemmekontor-pålegg har påvirket deres arbeidsformer og drift. Disse avdekker en del variasjon. Samlet sett er det bare litt over halvparten av ansatte i handels- og tjenestenæringen som kan ha hjemmekontor, enten det er sporadisk eller i stor utstrekning. Selv om pandemien har vært en markant driver i en omstilling til nye måter å levere varer og tjenester på er det fremdeles slik at mange driver virksomhet i bransjer som krever at mennesker møtes fysisk.

- Noen bransjer er samfunnskritiske - som eksempelvis helsesektoren, dagligvare og renholdsbransjen.
- Disse kan ikke omstille seg helt bort fra at de leverer varene, tjenestene, undersøkelsen eller renholdet der arbeidsstedet er.
- Kultur og opplevelser er som kjent best «live» – men også her har det under pandemien vært en stor omstilling til digitale forberedelser og leveranser.

Som vist i undersøkelsen og bildet under er det betydelig variasjon mellom bransjene i spørsmålet om man kan jobbe hjemmefra.



Kilde: Virkes medlemsundersøkelse 12.-20. mai 2021, N=977

Mye har også skjedd naturlig gjennom den digitale transformasjonen i de snart 20 årene siden forskriften først kom i 2002. I 2002 var det kun ca. 6 % som hadde anledning til å jobbe hjemmefra. I 2017 var det ca 35 % som hadde mulighet, og i 2019 hadde hele 53 % av arbeidslivet mulighet til å jobbe hjemmefra. To år og en pandemi etter svarer også handels- og tjenestenæringen at 53 % kan jobbe hjemmefra. Det er en ganske solid transformasjon. Men det er fremdeles for tidlig å si hvordan dette vil utvikle seg når covid-19 pandemien er over. Særlig er spørsmålet knyttet til produktiviteten ved hjemmekontoret noe som må og vil bli fulgt tett de kommende årene.

Andre svar fra Virkes medlemsundersøkelse:

- kun 1 av 10 virksomheter så langt har inngått skriftlig avtale om hjemmekontor.
- 81 prosent av virksomheter med mulighet for hjemmekontor har praktisert normal arbeidstid.
- 12 prosent har avtalt egne ordninger for når den ansatte skal arbeide ved hjemmekontor.
- 9 av 10 virksomheter som kan jobbe hjemmefra vil ikke pålegge sine ansatte hjemmekontor
- 18 prosent av virksomhetene opplever økt slitasje eller psykisk uhelse blant ansatte som følge av hjemmekontor. Mange er usikre på om dette skyldes ensidig myndighetspålegg.
- Blant de som opplever slitasje eller psykisk uhelse fremheves følgende årsaker:
  - Ensomhet (37 prosent)
  - Mangel på work-life balance (27 prosent)

- Mangel på selvledelse blant ansatte (21 prosent)

Virke mener at graden av fleksibilitet må avveies mot andre hensyn som bransjers særegnehet, virksomhetens drift, kulturutvikling, innovasjonsevne, demografi blant ansatte, og psykisk helse. Selv om det er flere positive erfaringer fra pandemiens hjemmekontorer knyttet til digital utvikling og innovasjon er det også arbeidsmiljøfaktorer og utfordringer som ikke løses gjennom forskrift alene. Dette er forhold som alle virksomhetsledere er, og må være bevisste på i kommende år når nye «hybrid-løsninger» vurderes og eventuelt innføres knyttet til hjemmearbeid. Her vil Virke følge tett arbeidet og forskningen som skjer i regi av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), partenes samarbeid under Inkluderende Arbeidsliv (IA) og internasjonale trender i arbeidslivet. Alt dette vil gi oss mer dybdekunnskap det neste året, og tilsier at forskriften blir gjenstand for nye vurderinger og mulige justeringer. Det er fremdeles mye vi ikke vet, og derfor må hver enkelt virksomhet ha et bevisst eierskap til de løsninger som velges. Bruken av hjemmekontor (og forskriften) skal og må understøtte en god produktivitet utvikling, læring og kultur, og resultater – ikke undergrave disse.

Oppsummert:

- *Virke mener forskriften bør være gjenstand for en løpende vurdering, eller «rolling review» i takt med økt kunnskapsomfang og ny forskning. Dagens forskrift har vist seg mindre aktuell og tilpasset store, raske endringer i arbeidsformer som eksempelvis covid-19 pandemien har bidratt til. Den «nye normalen» i arbeidslivet etter pandemien vil nødvendigvis ta tid å gjennomføre, og vil kreve ulik tilnærming i ulike bransjer og virksomheter.*
- *Konsekvensene for produktivitet og arbeidsmiljø av økt bruk av hjemmekontor må være førende for videre arbeid og vurderinger knyttet til en endret forskrift. Vi vet foreløpig for lite om hvordan produktiviteten og arbeidsmiljøfaktorer vil utvikle seg i en tid der hjemmekontor er frivillig, og ikke pålagt med begrunnelse i smittevernhensyn e.l.*
- *Virke vil understreke at hjemmekontoret på ingen måte er noen «lovløs sone» eller rettstomt rom, selv om det er sterke begrensninger for arbeidsgivers tilgang til arbeidstakers hjem. Arbeidsmiljøloven og arbeidsavtalen gjelder fortsatt på hjemmekontoret, med eventuelt de unntak og tilleggsvurderinger som fremgår av forskriften.*

Med vennlig hilsen

Leder Arbeidslivs- og næringspolitikk/politikk Anita Sundal

Advokat Ingrid Wulff Stenersen

[Dette dokumentet er elektronisk godkjent.](#)