



Deres ref
21/1207

Arbeids- og Sosialdepartementet
postmottak@asd.dep.no

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

HR Norge viser til telefonsamtale om forsinket innsendelse av høringsuttalelse.

HR Norge foreslåtte oppdateringer av hjemmekontorforskriften, både i omfang og innhold. I tillegg anbefaler vi at det innarbeides unntaksbestemmelse for medarbeidere med avtale om hjemmekontor i AML §10-12.

Premisser

Korona endrer arbeidslivet. Endringsprosessen er på ingen måte avsluttet. Samtidig er utviklingen mot mer fleksible arbeidsformer er irreversibel, først og fremst på grunn av forventinger og ønsker fra arbeidstakerne. Virksomhetene responderer på disse ønskene primært for å fremstå og reelt være en attraktiv arbeidsgiver, hele 94% planlegger økt grad av fleksibilitet viser våre undersøkelser. Til dette kommer en betydelig positiv samfunnsmessig bieffekt med verdi for brede politikkområder slik som helse, miljø og regionalpolitikk.

Endringsprosessen vi står midt oppe i er preget av bemyndigelse og tillit. Medarbeiderne arbeider desentralisert og delvis asynkront, noe som i stor grad bidrar til at nedarvede styringssystemer har kommet under press. For alle praktiske formål har det foregått en forflytning av makt til den enkelte arbeidstaker og dennes leder, til avdeling/arbeidsfellesskap og til den enkelte virksomhet

Våre undersøkelser og tilbakemeldingene vi får – fra både virksomheter og medarbeidere – beskriver at utviklingen i overveidende grad har vært vellykket, oppfattes som verdifull og noe man ønsker ikke bare å videreføre, men også videreutvikle. Våre tall viser at arbeidsgivere og arbeidstakere har vist seg tilliten verdig i tiden som ligger bak oss. Det finnes utvekster og uheldige eksempler på misbruk. Men disse bryter i overveiende grad med eksisterende lovbestemmelser, blant annet knyttet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø samt eksisterende forskrift. Det er med andre ord ikke fravær av regulering som er problemet.

Vi styrer i retning av ikke en ny normal, men et mangfold. De nye normalene er i stor grad tilpasset behovene til enkelte arbeidstakere og deres jobbhverdag. Noen virksomheter går i front og god praksis spres i høy hastighet. Regler som oppfattes som rigide vil kunne være kontraproduktive sett opp mot en utvikling som er grunnleggende positiv og tjener både ansatte, virksomheter og samfunnet.

Det er argumentert for at virksomhetene vil få reduserte kostnader ved økt bruk av hjemmekontor. Dette er ikke underbygget med fakta. Våre undersøkelser viser at det først og fremst er ønsket om å stille opp for egne ansatte og være konkurransedyktige i arbeidslivet – å beholde og tiltrekke seg ønsket arbeidskraft – som gjør at man aktivt støtter utviklingen. Tvert imot - økt fleksibilitet vil påregnelig medføre økte kostnader i form av ledespådrag, parallell infrastruktur, ombygging av kontorer til samhandlingsarealer m.m. Reduksjon av antall kvadratmeter står langt ned på listen og virker så langt først og fremst å være noe som fokuseres av store, utenlandsk eide selskaper.

Behov for tilbakeholdenhet

Når man vurderer regulering av fleksibelt arbeid bør det være et sentralt premiss at den gruppen man adresserer i overveiende grad tilhører dem som allerede oppfattes som privilegerte i arbeidslivet. Slik har det alltid vært – forskjellen er at stadig flere får tilgang til de godene fleksibiliteten innebærer og at forskjeller blir mer synlig.

Våre undersøkelser viser at de som tilgodeses med fleksibilitet kjennetegnes av høy utdanning, høy inntekt og med tilknytning til (stor)byer. Kunnskapsmedarbeidere, høyere funksjonærer og statsansatte er overrepresentert.

De fleste undersøkelser, inkludert våre, viser at relevante «medianansatte» ser for seg mellom to og tre dager hvor de arbeider fleksibelt/borte fra kontoret. Til dette kommer forskjeller i rolle, personlighet, familie-/bosituasjon, arbeidsdisiplin/utvist evne til å levere m.m. som forutsetter tilpasning på individ- og gruppenivå.

Alle disse faktorer drar i retning av å delegerer beslutningsmakt og dermed å begrense sentral regulering til det aller mest nødvendige. I stedet bør man følge opp utviklingen med følgeforskning, ressurser til nødvendige kontrolltiltak fra Arbeidstilsynets side samt positivt innrettede tiltak som stimulerer ønsket utvikling.

Behov for helhetlig endring

Hjemmekontor er bare et lite element i den omveltningen som nå skjer i arbeidslivet og kan ikke sees isolert. Vi vil kort berøre noen av de andre tilgrensende utfordringer som dette må sees opp mot:

- Fleksibilitet hva angår sted (Forskriftens omfang)

Hjemmekontorforskriften regulerer kun arbeid i arbeidstakerens hjem. Flexibiliteten som nå vokser frem inkluderer alt fra hyttekontor/»workation» og besøk hos venner til f eks omsorgsopphold i foreldres hjem. Etter korona kan vi se for oss økt grad av workation fra utenlandsk destinasjon, co-workingspaces og arbeid under reise/pendling.

Detaljert og inngripende regulering av hjemmekontor alene eller for bredden av varianter, fremstår som uhensiktsmessig. Vi støtter derfor å opprettholde nåværende omfangsbestemmelse.

- Fleksibilitet hva angår tid (AML)

Flere utnytter godværsperioder på dagen til å være ute, tar imot barn som kommer fra skole/barnehage eller tar seg en treningsøkt midt på dagen. Til gjengjeld plukker de opp arbeid på kvelder og i helger. Desentralisert makt helt ut til den enkelte arbeidstaker gjør at stadig flere reelt sett blir og andre tar seg til rette og velger jobbmønstre som formelt er forbeholdt særskilt selvstendig/uavhengig stilling. Det er lett å se for seg at nattarbeid og de facto gjennomsnittsberegning av arbeidstid vil bre om seg, i all overveiende grad drevet frem av arbeidstakernes egne ønsker og valg, uavhengig av hva som reguleres i lov, forskrift og eventuell tariffavtale. Dette vil dessuten i stor grad være ukontrollerbart. Man kan forutse at arbeidstidsregler vil bli brutt, til dels i stor skala, styrt av ansatte selv og med arbeidsgiveres stilltiende aksept. En slik utvikling er uheldig for respekt og etterlevelse av øvrige og viktigere deler av AML. Sett opp mot forutsetningen om at hjemmearbeid er frivillig og at utvikling og praktisering i dominerende grad er medarbeiderdrevet/-styrt.

Vi vil derfor anbefale at det innarbeides en unntaksbestemmelse for medarbeidere med avtale om hjemmekontor tilsvarende dem med ledende/særlig uavhengig stilling i AML § 10-12

- Skattemessige forhold (Finansdepartementet/Skatteloven)

De begrunnelsene som i sin tid lå bak fordelsbeskatning av nødvendig infrastruktur (mobil, bredbånd) fremstår ikke lenger som like relevante, understøtter ikke ønsket utvikling og bør avvikles. Reglene for fradrag for kontorarbeidsplass i eget hjem bør utvides og inkludere der hvor ansatte selv ønsker å betale for co-workingspace.

Når virksomheter kjøper inn parallell infrastruktur, bør dette fortsatt være unntatt fordelsbeskatning. Det bør også være mulig å overføre kontorutstyr vederlagsfritt til den ansatte uten fordelsbeskatning.

Mange virksomheter forbyr arbeid fra utlandet, hovedsakelig på grunn av skattemessige forhold. Internasjonale skatteavtaler bør om mulig endres for å ta høyde for økt grad av gjesteopphold i (og fra) andre land.

- Fysisk infrastruktur (Samferdselsdepartementet/Nasjonal transportplan)

Utviklingen støtter regionalisering, utslippsbegrensning og motvirker pressproblemer i storbyer. Vi nyter godt av en svært god bredbånddekning og mobilutbygging. Et viktig bidrag og forutsetning for forsterket ønsket utvikling vil være ytterligere satsning på offentlig kommunikasjon og i særlig grad jernbaneinvesteringer. Et spredt bosettingsmønster i kombinasjon med fysisk møte/samhandling «på kontoret» forutsetter effektiv innfartsparkering, forutsigbar avgang og ankomst samt mulighet for digital jobbing under reise.

- Økt sourcing - press på ansettelsesinstituttet (NOU 2021:9)

Fleksibelt, digitalt arbeid vil bidra til et mer distribuert bosettingsmønster, mindre fysisk tilstedeværelse i arbeidsfellesskapet i kombinasjon med økt fokus på leveranse fremfor arbeidstid. En naturlig konsekvens av dette vil igjen være at virksomhetene i større grad vurderer kjøp av tjenester, nettverksmodeller eller andre ressursmodeller som alternativ til ansettelse (fast eller midlertidig). Digitalisering gjør arbeidslivet mer grenseløst og dermed også at nasjonale regler i mindre grad kan styre utvikling. Dersom forskrifter for fleksibelt arbeid /hjemmekontor for egne ansatte fremstår som rigide eller kostnadsdrivende, vil dette i seg selv kunne bidra til å fremme (internasjonal) sourcing fremfor ansettelse på norske vilkår.

Oslo, 28. juli 2021

Even Bolstad (sign)
Daglig leder
HR Norge

HR Norge er den faglige og uavhengige medlemsorganisasjonen for human resources (mennesker og organisasjon) i Norge. Vi dekker alle sektorer og har de fleste store og mange mindre virksomheter er medlemmer. I sum sysselsetter medlemsvirksomhetene antakelig et flertall av norske arbeidstakere.

HR Norge utvikler innsikt om arbeidslivet gjennom en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ informasjon. Dette inkluderer surveys, systematiske intervjuer av store norske virksomheter, lukkede nettverksgrupper med samme og generell research. Organisasjonen samarbeider og er del av noen av de aller fremste faglige miljøene nasjonalt og internasjonalt.