

Arbeids- og sosialdepartementet

Vår fil: B21-GC Varighet AAP

Vårt Arkiv: Interessepolitikk

Saksbehandler: Grete Crowo

Oslo, 28. juni 2021

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

FFO har gjennomgått høringsnotatet med forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, og vi vil meddele våre synspunktet til forslaget. Vi har i våre merknader vurdert hensynet til et mer inkluderende arbeidsliv for funksjonshemmede i lys av bestemmelsen om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

- FFOs hovedanbefaling er at funksjonshemmede arbeidstakere med tilretteleggingsbehov må ivaretas for arbeid som utføres i eget hjem, og at § 4-6 i AML også må gjelde i arbeidstakers hjem.

Et inkluderende arbeidsliv og arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Det er positivt at departementet foreslår å endre dagens regulering av «hjemmekontor» eller arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Blant annet gir endringer i arbeidsmarkedet, forventninger om et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsliv, digitalisering og erfaringer fra hjemmekontor under koronapandemien et grunnlag for å se på arbeidslivet på en ny måte.

Hvilket utstyr arbeidsgiver skal stille med for at arbeidstakeren skal kunne utføre arbeid hjemmefra er en aktuell problemstilling. Det vil variere blant annet med arbeidsoppgavene, og hvilket utstyr arbeidstakere har tilgang på i sitt hjem. Det er samtidig en mangel i høringsnotatet at departementet i sin redegjørelse ikke belyser arbeidsutstyr knyttet til arbeidstakere med behov for tilrettelegging og spesialutstyr på grunn av funksjonshemming.

Mulighet og behov for fleksibilitet for disse arbeidstakerne kan variere like mye som for øvrige arbeidstakere. Samtidig vil reell fleksibilitet for personer med fysisk tilretteleggingsbehov være avhengig av hvordan man får til fysiske tilpasninger i arbeidssituasjonen. For noen vil arbeidsbygget ha en del fysiske barrierer som den enkelte har fått tilpasset i eget hjem. Andre er avhengige av tilrettelagt arbeidsutstyr på arbeidsplassen som man ikke har tilgang til hjemme. FFO mener at arbeidstakere med fysisk tilretteleggingsbehov må ha mulighet til å kunne veksle mellom eget hjem og arbeidsplass på lik linje med sine kollegaer.

I den nye forskriftens § 3 om Arbeidsmiljøet er det presisert at kapittel 4 i AML, som blant annet regulerer arbeidsgivers plikt til fysisk tilrettelegging, ikke skal gjelde for arbeid i arbeidstakers private hjem. FFO mener det er uheldig at særlig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne ikke blir

tatt hensyn til i forskriften. Vi ber om at det legges inn et nytt unntak i § 3, slik at § 4-6 i AMLogså skal gjelde i arbeidstakers hjem.

Arbeidstakere med tilretteleggingsbehov har rettigheter med hjemmel jfr. § 22. Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere i likestillings- og diskrimineringsloven. Departementet har ikke foreslått unntak i forskriften fra § 22 i LDL, og bestemmelsen gir en rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass. FFO antar at hjemmekontor må forstås som "arbeidsplass". Vi ber om at departementet presiserer i oppfølgingen av arbeidstakeres rettsvern knyttet til arbeid i eget hjem, at likestillings- og diskrimineringsloven også regulerer arbeid som utføres i hjemmet.

Hjemmekontor som inkluderingsvirkemiddel

Vi er enige med departementet i at denne forskriften ikke bør ha til hensikt å gi en uttømmende regulering av alle forhold knyttet til hjemmearbeid, og at den heller ikke skal regulere selve adgangen til å kreve eller å pålegge hjemmekontor. Samtidig vil noen grupper FFO representerer oppleve at arbeidssituasjonen blir mer tilrettelagt og enklere ved hjemmekontor.

Først vil vi peke på arbeidstakere med bevegelseshemming. Om arbeidsreisen oppleves krevende på grunn av funksjonshemmingen, kan hjemmekontor gjøre hverdagen enklere. For enkelte vil også et lite tilgjengelig arbeidsbygg bidra til at det rent praktisk fungerer bedre å jobbe hjemmefra. Det må være arbeidstakeren, som etter eget ønske, enkelt bør få gjort en avtale med arbeidsgiver om hjemmekontor. Likevel må vi påpeke at dette ikke er et argument for arbeidsgivere og eiere av arbeidsbygg til ikke å utforme byggene slik at de blir universelt utformet og tilgjengelige for funksjonshemmede. Funksjonshemmede arbeidstakere kan ikke pålegges hjemmekontor fordi arbeidsgivere ikke sørger for en tilrettelagt arbeidsplass.

Den andre gruppen vi vil peke på som kan få en enklere arbeidshverdag og økt mulighet til å stå i arbeid med mer mulighet for hjemmekontor, er arbeidstakere med tunge omsorgsoppgaver for funksjonshemmede barn. Når en jobber i eget hjem bruker en ikke tid på å reise til og fra jobb, og en frigjør da tid til å utføre omsorgsoppgavene. Det er også enklere å tilpasse arbeidstiden til omsorgsoppgavene, noen kan f.eks. jobbe i «bolker» uten at en må redusere den totale arbeidstiden. FFO har mottatt henvendelser under pandemien om at hjemmekontor har gjort at foreldre til syke barn har kunnet jobbet full stilling. Mange pårørende faller ut av arbeidslivet når barnet er sykt, men med hjemmekontor får man fleksibilitet i familielivet.

Med vennlig hilsen

FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON



Eva Buschmann
Styreleder



Lilly Ann Elvestad
Generalsekretær