



ASD

Deres ref.:

21/1207

Vår ref.:

Dato:

22. juli 2021

HØRINGSSVAR – FORSLAG TIL ENDRINGER I FORSKRIFT OM ARBEID SOM UTFØRES I ARBEIDSTAKERS HJEM

YS viser til Arbeids- og sosialdepartementets høring om forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, og har følgende kommentarer til forslaget. YS støtter departementets vurderinger om å gjøre enkelte endringer i forskriften nå, og at det bør høstes mer kunnskap og erfaring før man evt. kommer tilbake med ytterligere og mer omfattende endringer i forskriften.

Vi oppfatter at det har vært en god involvering av arbeidslivets parter i arbeidet så langt, og forutsetter at et videre arbeid med forskriften også skjer i tett dialog med partene.

YS mener bestemmelsen om skriftlig avtale ved hjemmekontor bør videreføres. Det er også ønskelig med avtale når pålegg eller anbefalinger om hjemmekontor kommer fra myndighetene. Dette kan også løses gjennom drøftinger og forhandlinger med de ansattes organisasjoner, som inngår en avtale på vegne av de ansatte.

YS mener at definisjonen "arbeidstakers hjem" i noen tilfeller kan virke begrensende for det som skal være forskriftens virkeområde. Noen arbeidstakere kan ha ønske om en sekundærarbeidsplass som ikke er i eget hjem. Departementet må vurdere og komme tilbake til hvordan disse eventuelt også skal være dekket av forskriften.

Det er avgjørende å sikre medbestemmelse på arbeidsplassen gjennom at tillitsvalgte involveres ved pålegg eller anbefalinger fra myndighetene slik det foreslås i endringsforslaget. YS vil framholde at det også er viktig å drøfte eller inngå avtaler om hjemmekontor med tillitsvalgte når dette skjer ved frivillighet og uten anbefaling fra myndighetene. Forskriften må gjelde uavhengig av om grunnlaget for hjemmekontor er pålagt av myndighetene eller er basert på en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Manglende skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker må ikke medføre at forskriften ikke gjelder.

Hjemmekontorordninger stiller krav til god ledelse og oppfølging av den enkelte medarbeider. Arbeidsplassfellesskapet er mer krevende å utvikle når de fysiske treffpunktene er færre. Dette får betydning for arbeidsplassen som læringsarena og i bygging av kultur og sosialt fellesskap. Vi vet fortsatt for lite om virkningene av hjemmekontor på områder som likestilling, arbeidsmiljø og kompetanseutvikling. Vi trenger å få mer kunnskap om blant annet disse forholdene som grunnlag for å vurdere behovet for ytterligere endringer i forskriften senere.

Arbeidsgiver må dekke utgifter til nødvendig utstyr

Mange arbeidstakere melder tilbake om usikkerhet knyttet til tilgang og dekning av utstyr for å kunne utføre jobben hjemmefra. Det vil naturlig nok variere hva som er nødvendig utstyr for den enkelte arbeidstaker, avhengig av type arbeid og av omfang på dette. Det er naturlig at dette reguleres i avtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Punkt 4.1 Vurdering av endringsbehov

I punkt 4.1 imøteser departementet høringsinstansenes innspill på hvor utbredt det er med andre typer arbeid i arbeidstakers eget hjem, og om det er andre hensyn og behov som gjør seg gjeldende for reguleringer av dette. YS har ikke oversikt over utbredelsen og omfanget av andre typer arbeid i arbeidstakers hjem.

Departementet viser innledningsvis til i høringsnotatet til at man på nærmere vilkår er yrkesskadedekket ved arbeid i hjemmet og at dette fremgår av NAVs rundskriv til folketrygdloven § 13-6 andre ledd. Departementet viser til at det er iverksatt et arbeid i regi av NAV med sikte på å klargjøre praksis på dette området. På bakgrunn av praksisklargjøringen vil det også bli vurdert om gjeldende rett svarer på utfordringer knyttet til økt bruk av hjemmekontor, utbredt digitalisering og nye måter å organisere arbeidet på etter pandemien. Departementet vil vurdere egnet måte og tidspunkt for å komme tilbake til denne saken, og i den forbindelse også vurdere måter å involvere blant annet partene i arbeidslivet på. YS imøteser dette arbeidet.

Punkt 4.2 Forskriftens virkeområde og de konkrete forskriftsendringene

Forslagene og vurderingene i notatet tar opp forskriftens virkeområde, krav til skriftlig avtale, krav til arbeidsmiljø, arbeidstid og Arbeidstilsynets kompetanse. Departementet skriver i punkt 4.2.1 at dersom arbeidstaker som en del av sitt arbeidsforhold også utfører kortvarig eller tilfeldig arbeid i eget hjem, vil dette arbeidet etter departementets vurdering være omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser på lik linje med annet fjernarbeid. Departementet foreslår følgende endring i forskriften: § 1. Virkeområde § 1 andre ledd skal lyde: Forskriften gjelder ikke kortvarig eller sporadisk arbeid, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem. YS støtter departementets konklusjon om at «kortvarig» og «sporadisk» er mer dekkende enn «tilfeldig» som har gitt større rom for tolkning.

Erfaringene fra pandemien tilsier at flere arbeidstakere vil ønske mer fleksibilitet og i større utstrekning enn tidligere ha mulighet til å kombinere arbeid på arbeidsstedet og i eget hjem. YS mener at arbeidsgiver uansett må påse at arbeidstaker har et forsvarlig arbeidsmiljø – fysisk og psykososialt – også ved arbeid i eget hjem. Vi mener imidlertid det kan være grunnlag for å følge med på om denne endringen i tilstrekkelig grad vil være dekkende, eller om det kan være nødvendig med ytterligere innskjerping av formuleringen i en senere revidering. Vi støtter at det presiseres i forskriften at arbeidstakere som kun utfører arbeid i eget hjem uansett skal være dekket av forskriften. Departementet foreslår videre at § 1 fjerde ledd strykes (Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygg). YS støtter dette forslaget.

§ 2. Skriftlig avtale § 2 andre ledd:

Departementet foreslår ingen endringer her. YS mener imidlertid at det i andre ledd bør spesifiseres hvorvidt avtalen om hjemmearbeid er pålagt eller frivillig. Dette for å kunne ettergå faktiske forhold knyttet til pålagt eller frivillig bruk av hjemmekontor, til skade/ulykke i hjemmet, og der det ikke er enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om arbeidet hjemmefra var pålagt eller ikke. Tillitsvalgte må involveres ved inngåelse av skriftlige avtaler, ikke bare gjennom informasjon ut til alle ansatte.

YS sitt forslag til endring i forskriften om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem § 2 andre ledd:
- omfanget av hjemmearbeid

- om hjemmearbeid er pålagt eller frivillig
- arbeidstid for hjemmearbeidet
- eventuelle bestemmelser om når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver
- dersom avtalen er midlertidig: forventet varighet
- eventuelle bestemmelser om retten til å endre eller si opp avtalen om hjemmearbeid, frister for slik oppsigelse mv.
- eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen
- eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr
- eventuelle bestemmelser om skadebehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Endringer i hjemmearbeidsforholdet skal gjenspeiles i avtalen. Inngåelse av skriftlige avtaler skal drøftes med tillitsvalgte.

Departementet foreslår at § 2 nytt tredje ledd skal lyde: Der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, kan det i stedet for skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne om det som følger av første ledd. Arbeidsgiver skal drøfte informasjon med de tillitsvalgte før den gis.

YS støtter dette med følgende endring; Der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, kan det *dersom det ikke er mulig å inngå skriftlig avtale*, gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne om det som følger av første ledd. Arbeidsgiver skal drøfte informasjon med de tillitsvalgte før den gis.

§ 3 Arbeidsmiljøet

Departementet foreslår § 3 første ledd skal lyde: For å sikre at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Dette gjelder blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger og at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.

YS støtter forslaget. YS mener at det også må slås fast at arbeidsgiver skal ta deler av kostnadene knyttet til et forsvarlig arbeidsmiljø ved pålagt hjemmekontor.

§ 6. Arbeidstid

Departementet ber om høringsinstansenes innspill om hvorvidt hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, eller om det er behov for særlige bestemmelser.

YS mener at hjemmearbeid skal omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Vi mener at dette bør presiseres i forskriften.

YS sitt forslag til endring i forskriften; *Arbeidsmiljølovens kapittel 10 gjelder for arbeid i arbeidstakers hjem.*

§ 7. (Veiledning) Tilsyn med forskriften

YS støtter endringen om at strykningen som også innebærer at Arbeidsmiljølovens kapittel 18 gjelder. (Opprinnelig tekst: Arbeidsmiljølovens kapittel 18 gjelder ikke). Høringsnotatets punkt 5 om «Økonomiske og administrative konsekvenser». Departementet skriver i punkt 5 at Arbeidstilsynet vil få økt tilsynsansvar, men det legges til grunn at dette vil inngå som ledd i Arbeidstilsynets øvrige tilsynsvirksomhet med de aktuelle virksomheter, og således ikke medføre vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser. YS mener at forslaget vil medføre økt ressursbruk for Arbeidstilsynet og det må forutsettes at det blir tilrettelagt slik at Arbeidstilsynet gjennom de økonomiske

rammevilkårene blir gitt reell mulighet til å utføre tilsyn i henhold til det gitte tilsynsansvaret. Forskriftsendringene bør derfor følges opp i kommende statsbudsjett. YS mener at det også bør gjøres en gjennomgang av beskatningen av arbeidstakers telefon/bredbånd og annet utstyr betalt av arbeidsgiver med sikte på å unngå at arbeidstaker beskattes for tilgang på nødvendig utstyr ved hjemmekontor.

Yrkesskadelovgivningen

YS og medlemsforbundene erfarer at arbeidstakerne kun delvis har yrkesskadedekning for arbeid i hjemmet. I NAVs rundskriv til folketrygdloven § 13-6 andre ledd heter det «I dagens moderne arbeidsliv legger IT-løsninger opp til mer tilgjengelighet enn tidligere. Dette innebærer at mange utfører arbeidsoppgaver uten å være i nærheten av alminnelig arbeidssted eller innenfor tradisjonell arbeidstid. Skillet mellom arbeid og fritid kan bli mindre klart når arbeidstakeren har tekniske muligheter til å utføre enkelte arbeidsoppgaver på fritiden.

En aktuell problemstilling blir da hvorvidt man er yrkesskadedekket på et hjemmekontor, herunder også om arbeidstakeren har påbegynt arbeidet i hjemmet slik at han også regnes som yrkesskadedekket på reisevei fra hjemmet til arbeidsstedet. Som hovedregel er ikke arbeidstakeren dekket på reisevei fra hjemmet til første arbeidssted, se nærmere om yrkesskadedekning på reisevei under. Det fremkommer også i samme rundskriv at Trygderetten har uttrykt følgende: «Det er klart at i disse tider hvor mange er «online» hele tiden via mobil nettbrett eller PC vil mye arbeid bli utført fra et annet sted enn det ordinære arbeidsstedet. Hittil har Trygderettens praksis som ovenstående gjennomgang viser vært tilbakeholden med å foreta en utvidelse av yrkesskadedekningen basert på at arbeidssted kan være mange steder og henvist dette til lovgiver å vurdere.» Konsekvensen av denne praksisen er at reise mellom arbeidssteder, når en starter eller avslutter arbeidet på hjemmekontor, ikke blir sett på som reise mellom arbeidssteder. Det blir sett på som reise til og fra jobb, noe som ikke er yrkesskadedekket. Med utstrakt bruk av hjemmekontor og økende ønske om å utnytte den fleksibiliteten dette medfører, både fra arbeidstakere og arbeidsgivere, mener YS at det er nødvendig med en gjennomgang av folketrygdlovens kapittel 13. Vårt standpunkt er at arbeidstaker ikke skal ha et svakere vern på hjemmekontor enn på arbeidsplassen.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Dag Bjørnar Jonsrud
Avdelingsleder
Forhandling og organisasjon