



Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Deres ref:

Vår ref:
202109088-2

Dato:
02.06.2021

HØRINGSUTTAELSE FRA KRIMINALOMSORGSDIREKTORATET

Vi viser til høringsbrev på departementets nettsider 22.04.21.

Den pågående pandemien har medført en stor økning i bruk av hjemmekontor for ansatte i kriminalomsorgen. Mange av våre ansatte har arbeidet hjemmefra mer eller mindre kontinuerlig i snart 1 ½ år. Selv om vi om kort tid trolig skal tilbake til en normalsituasjonen vil nok bruken av hjemmekontorordninger basert på frivillighet bli utvidet sammenlignet med praksis før pandemien. Det er derfor positivt at det nå kommer endringer i forskrift om hjemmearbeid slik at regelverket på området blir mer avklart.

Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) støtter i hovedsak de endringene som fremgår av forslaget.

Vi har følgende merknader:

Til kap. 4.2 om forskriftens virkeområde

Vi er enig i at begrepet «sporadisk» er noe tydeligere enn «tilfeldig». Med departementets presiseringer er det en grei regel å forholde seg til at forskriften kommer til anvendelse når hjemmearbeidet varer utover en måned og fra en dag i uka eller mer.

Det bør også vurderes om begrepet eget hjem bør endres slik at det klargjøres om fritidsbolig, foreldre, barn eller kjærestes bolig også kan omfattes. Vi kan ikke se at det er noen grunn til strenge regler om hvor arbeidet utføres så lenge arbeidsmiljøet på stedet er forsvarlig.

Til kap. 4.3 om bestemmelsen om skriftlig avtale

KDI støtter forslaget om å gjøre unntak fra kravet om skriftlig avtale når hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. Det er en unødvendig byråkratisk løsning at alle ansatte må inngå en individuell skriftlig avtale i en slik situasjon. Det er en god ordning at arbeidsgiver i stedet skal utarbeide skriftlig informasjon som skal drøftes før den gis de ansatte. Vi anbefaler imidlertid at ordlyden endres noe slik at det fremgår at drøftingen skal skje på virksomhetsnivå.

Vi mener at unntaket også bør utvides til situasjoner hvor akutte hendelse medfører at arbeidsplassen ikke er tilgjengelig f.eks. ved brann, vannskader, skred, svikt i strømforsyning e.l.

Arbeidsgiver bør da kunne pålegge hjemmekontor uten at det skal være krav om skriftlig avtale med den enkelte.

Difi utarbeidet i sin tid en mal for individuell fjernarbeidsavtale som bl.a. ligger tilgjengelig på arbeidsgiverportalen. Vi anbefaler at denne malen oppdateres i tråd med føringene i den reviderte forskriften. Det er hensiktsmessig med en ny felles mal som alle virksomheter kan benytte.

Til kap. 4.4 om arbeidsmiljøet

Gitt at hverken arbeidsgiver eller verneombud har tilgang til arbeidsgivers hjem bør det klargjøres nærmere i forskriften hvilke forpliktelser arbeidsgiver har til å forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen er fullt forsvarlig. F.eks. at det stilles krav om en årlig kartlegging og vurdering, eller at temaet skal være på dagsorden i medarbeidersamtale. Arbeidstakers medvirkningsplikt bør i denne sammenheng også tydeliggjøres.

Det er positivt at arbeidsgivers ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet tydeliggjøres i forskriften.

Til kap. 4.5 om arbeidstid

Vi mener at hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Det er etter vår vurdering ikke behov for særlige arbeidstidsbestemmelser.

Til kap. 4.6 Arbeidstilsynets kompetanse

Vi er enig i at Arbeidstilsynets gis myndighet til føre tilsyn med forskriften.

Med hilsen

Susanne Nor
HR-direktør

Hege Marie Hauge
seniorrådgiver

Dette brevet er godkjent elektronisk i kriminalomsorgen og har derfor ingen signatur.