

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Trondheim, 20.07.2021

Deres ref.:

Vår ref. (bes oppgitt ved svar):  
2021/8376

Saksbehandler:  
Kristin Grimstad

## Høringsuttalelse - forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Vi viser til brev datert 22. april 2021 hvor Arbeids- og sosialdepartementet inviterer til åpen høring om forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

### Innledning

Miljødirektoratet mener det er viktig at hjemmekontorforskriften gjenspeiler at fleksibilitet og mulighet for hjemmekontor er ønsket av mange arbeidstakere. Økt mobilitet, behov for tilrettelegging og ikke minst den teknologiske utviklingen gjør at det i dag er mulig å imøtekomme dette ønsket.

Covid19-pandemien har gitt oss nye erfaringer med å jobbe fra hjemmekontor og økt bruken av digitale samhandlingsløsninger. En undersøkelse blant våre medarbeidere viser at et overveldende flertall ønsker mer fleksibilitet med økt adgang til hjemmekontor når pandemien er over.

Dette funnet er i tråd med en fersk undersøkelse fra Arbeidsforskningsinstituttet<sup>1</sup> som oppsummerer sine funn med at:

"De fleste arbeidstakerne med hjemmekontor har et ønske om å fortsatt jobbe regelmessig hjemmefra hele dagen også i en normalsituasjon etter pandemien. Disse resultatene gir grunnlag for å hevde at hjemmekontor først og fremst fortsatt er et ønsket privilegium for norske arbeidstakere."

Mulighet for å ha enkelte dager på hjemmekontor oppfattes altså av svært mange arbeidstakere som et stort og ønsket gode.

Miljødirektoratet ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver og tilrettelegge for at våre ansatte kan få økt fleksibilitet og med det en enklere hverdag. Adgang til å jobbe noe mer hjemmefra kan også være positivt for inkludering og mangfold, da det øker muligheten for tilrettelegging ved

---

<sup>1</sup> Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021 Mari Holm Ingelsrud og Vilde Hoff Bernstrøm.

særskilte behov. Det er imidlertid viktig at omfanget av administrasjon og hvor langt vårt ansvar som arbeidsgiver går, ikke blir til hinder for en fleksibel praktisering av hjemmekontor.

## §1 Virkeområde

Departementet foreslår å endre ordlyden i forskriftens §1. Etter vår vurdering gir departementets ordlydsendring "kortvarig eller sporadisk" mer klarhet enn begrepet "tilfeldig", og vi støtter denne endringen.

Departementet foreslår videre at forskriften ikke skal gjelde kortvarig eller sporadisk arbeid, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem.

Vi er enige i at forskriften først og fremst skal gjelde hjemmearbeid som har en viss varighet og fasthet og er av et visst omfang. Vi anser at det ikke er behov for særregler der hjemmearbeidet er kortvarig, sporadisk eller tilfeldig.

Departementet vurderer at en arbeidstaker som jobber fast én dag i uken hjemmefra ikke arbeider «sporadisk», og at forskriften da vil gjelde. Vi mener dette er en for avgrensende forståelse av "sporadisk", og ønsker en mer romslig forståelse av "kortvarig eller sporadisk" arbeid.

Som arbeidsgiver er vi opptatt av at vi har tilstrekkelig fleksibilitet knyttet til bruk av hjemmekontor ut fra hva som til enhver tid er hensiktsmessig for virksomheten og for de ansatte. Det bør være mulig å avtale hjemmekontor som ikke er en fast ordning, men samtidig av en viss varighet og av et visst omfang, uten at det dermed omfattes av forskriften og det oppstår krav til egen skriftlig avtale. Vi viser igjen til at muligheten for å jobbe hjemmefra oppfattes som et gode av arbeidstakerne.

## § 2 Skriftlig avtale

Vi er enige i at det fortsatt er behov for at vesentlige forhold knyttet til hjemmearbeidet er klargjort mellom partene. Vi mener imidlertid at overordnede rammer kan gjelde virksomheten generelt. Virksomheten må etter drøfting med de tillitsvalgte kunne etablere tydelige retningslinjer for hjemmearbeid som gjelder for alle. Det vil være langt mer hensiktsmessig enn å måtte inngå individuelle skriftlige avtaler med hver enkelt ansatt, jfr. regjeringens ambisjon om å redusere byråkrati.

Vi støtter at det skal være et unntak fra kravet til skriftlig avtale der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, f.eks. i forbindelse med en pandemi.

## § 3 Arbeidsmiljøet

Departementet foreslår at psykososiale forhold tas inn i bestemmelsen på linje med de øvrige forholdene som nevnes. Arbeidsgiver har utvilsomt det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet, også på hjemmekontor. Vi oppfatter derfor ikke at den foreslåtte endringen medfører økte forpliktelser for arbeidsgiver, men at det er en viktig påminnelse og presisering. Vi vil likevel kommentere at arbeidsgivers mulighet til å innvirke på psykososiale forhold i

hjemmekontorsituasjonen er begrenset. Arbeidsgiver må derfor alltid vurdere helheten i arbeidstakers situasjon, med f.eks. tilstedeværelse på jobb noen dager i uken og noen arbeidsdager hjemme.

Videre er vi usikre på konsekvensene av at arbeidsgiver skal ha ansvar for innemiljøet i ansattes bopel. Vil det innebære at arbeidsgiver skal avvise et ønske fra en arbeidstaker om mer fleksibilitet og mulighet for hjemmekontor fordi vedkommendes boforhold er for dårlige? Vi opplever at dette ikke i tilstrekkelig grad ivaretar arbeidstakers rett til privatliv, og at det også kan virke diskriminerende overfor ansatte med dårlige boforhold.

## § 6 Arbeidstid

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

Vi mener at hensynet til enhetlige regler taler for at arbeidsmiljølovens regler for arbeidstid også bør gjelde hjemmearbeid. Samtidig har mange under pandemien opplevd at det har vært mange fordeler ved mer fleksibel arbeidstid, ikke minst for å håndtere "tidsklemme" og balanse jobb-fritid. Vi mener derfor at man bør vurdere å øke fleksibiliteten i Arbeidsmiljøloven når det gjelder arbeidstid.

## § 7 Tilsynet med forskriften

Departementet foreslår at Arbeidstilsynet skal ha myndighet til å føre tilsyn med bestemmelsene i forskriften.

Det er ikke unaturlig at Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med forskriften, men adgangen til tilsyn bør veies sterkere opp mot retten til privatliv. Det må også legges til grunn at arbeidsgiver verken kan eller bør gå inn folks hjem for å sjekke arbeidsforholdene, og det gir liten merverdi, men mye administrasjon med egenrapportering på arbeidsvilkår.

Vi mener også at det er stor forskjell på om hjemmekontor pålegges av arbeidsgiver eller om det er et ønske fra arbeidstaker som arbeidsgiver imøtekommer, noe forskriften i liten grad tar hensyn til.

Hilsen  
Miljødirektoratet

*Dette dokumentet er elektronisk godkjent*

Ellen Hambro  
Direktør

Gun Bente Johansen  
Organisasjonsdirektør