

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse:

21/00665-11

Saksbehandler:

Dag Vatne, mobiltlf. 952 09 109

Deres referanse:

Dato:

30.06.2021

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

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets brev av 22. april 2021 vedlagt høringsnotat vedrørende ovennevnte forslag til forskriftsendringer, med frist før høringssvar 23. juli 2021.

Helse Sør-Øst RHF har oversendt forslaget til alle underliggende helseforetak samt de private ideelle sykehusene med driftsavtale og bedt om innspill.

Departementet foreslår:

- en tydeliggjøring av forskriftens virkeområde
- et unntak fra kravet til skriftlig avtale der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller i stedet gi informasjon etter drøftinger med tillitsvalgte.
- en tydeliggjøring av at bestemmelsen om arbeidsmiljøet i forskriften også omfatter psykososiale forhold.
- at Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med at bestemmelsene i forskriften blir overholdt.

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

Administrerende direktør har følgende kommentarer til høringsnotatet:

Generelt

Departementet viser til at gjeldende forskrift ikke har vært gjenstand for nærmere revisjon siden den ble fastsatt 24. juni 2002. Det har vært få tvister knyttet til dette regelverket. Utbruddet av koronapandemien har likevel aktualisert en ny gjennomgang.

Mange arbeidstakere har over lengre tid jevnlig arbeidet hjemmefra. Det har reist en rekke problemstillinger som tidligere ikke har vært aktuelle. Samtidig har det de siste tiårene funnet sted en samfunnsmessig og teknologisk utvikling som har endret mulighetene og forutsetningene for hjemmearbeid.

Helse Sør-Øst RHF støtter departementets vurdering av at de nevnte momenter tilsier et behov for å gjennomgå, klargjøre og oppdatere forskriften med fokus på endringer som kan gjennomføres innen relativt kort tid. Dette vil være til stor hjelp for arbeidsgivere som, i etterkant av pandemien, står overfor en ny reguleringsutfordring. Selv om de fleste virksomheter etter hvert vender tilbake normal drift, vil mange arbeidstakere trolig ønske å videreføre noe av den fleksibilitet som de er blitt vant med under pandemien.

Fysisk tilstedeværelse må selvsagt fortsatt være hovedregelen der arbeidet retter seg mot direkte behandling av klienter eller pasienter. Alle typer virksomheter, også sykehus, vil likevel være tjent med å trekke veksler på de positive erfaringene de har hatt med økt bruk av hjemmearbeid. Det bør derfor etableres nye ytre rammer for slike ordninger.

Når det, på departementets oppdrag, også er igangsatt et større arbeid for å kartlegge og analysere utviklingstrekk gjennom 2020-21, ser Helse Sør-Øst RHF ingen grunn til å utsette arbeidet med slike rammer. Det bør så snart som mulig foretas nødvendige tilpasninger i gjeldende forskrift. Det forventes imidlertid at disse endringene følges opp med en mer helhetlig og overordnet utredning av hvordan fjernarbeid i vid forstand bør reguleres i fremtidens arbeidsliv.

Forslag til konkrete endringer i forskriften

I forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem foreslås i hovedsak følgende endringer:

§ 1 andre ledd skal lyde: Forskriften gjelder ikke kortvarig eller *sporadisk* arbeid, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem.

§ 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 informasjonen med de tillitsvalgte før den gis.*

§ 3 første ledd skal lyde: For å sikre at arbeidstakers 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.*

§ [7] skal lyde: *Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskrift blir overholdt.*

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene.

Arbeidsmiljøloven kapittel 18 får tilsvarende anvendelse.

Helse Sør-Øst RHF viser for hvert av disse forslagene til departementets drøftinger i høringsnotatet og støtter endringene.

På ett punkt ber departementet om høringsinstansenes innspill uten å fremme et konkret forslag, se omtale i høringsnotatet punkt 4.5.2. Dette gjelder mulige særregler for arbeidstid i forskriftens § 6.

Helse Sør-Øst RHF kan ikke se at det er behov for å etablere slike særregler. De generelle bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven gir etter vår oppfatning tilstrekkelig grunnlag for å ivareta også de særlige hensyn til fleksibel fordeling av arbeidstiden som følge av at arbeidet utføres i eget hjem. Behov for individuelle tilpasninger løses best gjennom konkrete avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Større unntak fra lovens hovedregler vil neppe være aktuelt for den vanlige «hjemmearbeidsutøver». Spesielle behov vil dessuten kunne håndteres gjennom avtaler med lokale tillitsvalgte.

Faste og varige ordninger for hjemmearbeid legger et press på arbeidsgivers oppfølgingsrutiner. Arbeidstaker har i praksis et større rom til å veksle mellom arbeid og private gjøremål. Ofte vil en slik veksling også være nødvendig for å få arbeid og familieliv til å henge sammen. Det vil derfor kunne oppstå gråsoner mot brudd på lovens arbeidstidsrammer, spesielt når det gjelder daglig arbeidstid og hviletid. Disse utfordringene må håndteres gjennom tydelige avtaler, der det både angis hovedregler for arbeidstid og evt. krav til daglig tidsregistrering.

Nærmere om endringer i forskriften

Helse Sør-Øst RHF er opptatt av at forskriftens bestemmelser ikke ensidig retter seg mot den enkelte arbeidstaker, men ivaretar helheten og samspillet mellom ansatte og yrkesgrupper på en arbeidsplass. Dette er spesielt viktig på et sykehus. Det vil alltid være nødvendig å ha ulike ordninger. Arbeidsgivers og arbeidstakers ønsker må avveies gjennom gode prosesser for gjensidig forventningsavklaring knyttet til klare kriterier for tilgjengelighet. For alle grupper må imidlertid de samme prinsipper og rammer for arbeidstid legges til grunn.

Det bør i tilknytning til dette vurderes om ikke forskriften også bør regulere selve adgangen til å kreve eller pålegge hjemmekontor, herunder tydeliggjøre forskjellen mellom avtalt og arbeidsgiverpålagt fjernarbeid. Dette skillet kan potensielt ha betydning for omfanget av arbeidsgivers tilretteleggingsplikter.

Endelig bør det vurderes om forskriftens virkeområde fortsatt skal begrenses til arbeidstakers eget hjem. Dette bidrar kanskje til enklere og tydeligere avtaler. Men med

dagens teknologi vil regelmessig fjernarbeid like gjerne kunne utføres og følges opp ved opphold i fritidsbolig/hytte. Mye taler derfor for at virkeområdet utvides, og at det samtidig stilles krav om at faste arbeidssteder spesifiseres i de individuelle avtaler som inngås i hvert tilfelle.

Med vennlig hilsen
Helse Sør-Øst RHF



Jan Frich
kst. administrerende direktør



Svein Tore Valsø
direktør personal og
kompetanseutvikling