

Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo, XX. juli 2021

Deres ref.: 21/1207

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

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med mer enn 93 000 medlemmer. Vi viser til høringsbrev og høringsnotat av 22. april 2021 om revidering av forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

1. Innledning

Behovet for særregulering

Nesten 90 prosent av de spurte NITO-medlemmene svarte i en medlemsundersøkelse at de har hatt hjemmekontor under koronapandemien. I vår siste undersøkelse fra mai 2021 svarer 66 prosent at de tror de vil komme til å jobbe mer fra hjemmekontor etter pandemien enn de gjorde tidligere. Vi mener dette er representativt for veldig mange andre yrkesgrupper. Under koronapandemien har både arbeidsgivere og arbeidstakere fått prøvd ut de mulighetene den teknologiske utvikling de siste tiårene har gitt for hjemmearbeid på hel- eller deltid.

NITO er positiv til at departementet har igangsatt et arbeid med å kartlegge omfang, utviklingstrekk og konsekvenser av bruken av hjemmekontor og annet fjernarbeid. NITO er enig i at et slikt arbeid vil kunne identifisere behovet for ytterligere endringer i relevant regelverk. NITO mener blant annet at spørsmålet om å regelfeste en rett til hjemmekontor, der dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, bør drøftes. Lovregulering av rett til hjemmekontor er en aktuell problemstilling i flere europeiske land.¹

NITO savner imidlertid allerede på nåværende tidspunkt en overordnet drøftelse av grunnlaget for en særskilt regulering av hjemmearbeid/fjernarbeid. Forskriften, slik den er i dag, og slik den foreslås videreført med visse endringer, innebærer en svekkelse av arbeidstakers vern på flere områder i forhold til det vernet som arbeidsmiljøloven gir. Når det antas at en omfattende bruk av hjemmekontor vil fortsette etter pandemien må også regelverket tilpasses.

NITO mener arbeidsmiljølovens vernehensyn gjør seg gjeldende i ethvert arbeidsforhold, også der arbeidet utføres i arbeidstakers hjem eller som annet fjernarbeid.

¹ <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/germany-is-set-to-make-home-working-a-legal-right/>

¹ <https://www.theguardian.com/business/2021/jun/17/labour-demands-clarity-on-plans-to-make-working-from-home-a-default-right>

Unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser må derfor begrunnes godt. Vi mener at begrunnelsen for unntakene som ligger i dagens regelverk, og som foreslås videreført, burde vært behandlet mer utførlig i høringsnotatet. I den forbindelse vil vi vise til unntakene som gjelder for arbeidsmiljøloven kapittel 2, kapittel 3 med unntak av § 3-1 og kapittel 4. Etter vårt syn er det ikke gitt at alle disse unntakene bør videreføres.

I forlengelsen av dette stiller vi spørsmål ved om det er nødvendig å videreføre en egen forskrift om hjemmearbeid. Forskrift om fjernarbeid er lite kjent og utilgjengelig for mange.

Vi mener det er mer hensiktsmessig å ta inn eventuelle særbestemmelser om regelmessig bruk av hjemmekontor i arbeidsmiljøloven, tilsvarende reglene som gjelder for utenlandsstasjonering i arbeidsmiljøloven § 14-7. Arbeidsmiljøloven § 1-5 ville i så fall også måtte endres.

Adgangen til å pålegge hjemmekontor

Departementet understreker i høringsnotatets innledning og under punkt 4.2.2.3 at forskriften ikke regulerer adgangen til å pålegge hjemmekontor. NITO er usikker på om departementet med dette mener at arbeidsgiver vil kunne pålegge sine medarbeidere hjemmekontor som en fast ordning i kraft av styringsretten. Vi vil understreke at NITO mener at det er klart at en fast hjemmekontorordning ikke vil kunne pålegges i kraft av arbeidsgivers styringsrett i en normalsituasjon. Vi kan ikke tenke oss mange eksempler på når et slikt pålegg skulle kunne være saklig begrunnet, utover de tilfeller det er nødvendig som følge av pålegg eller råd fra myndighetene. Unntaket må i tilfelle være uforutsette hendelser som fører til at arbeidsplassen blir langvarig utilgjengelig for arbeidstakere.

Dersom en arbeidsgiver ønsker å avvikle kontorlokaler, men fortsette virksomheten med arbeidstakere på hjemmekontor, er det ikke tvil om at arbeidsgiveren etter gjeldende rett vil måtte gå veien om endringsoppsigelse, dersom partene ikke kommer til enighet.

Lovfesting av retten til arbeidsplass

NITO har i brev til departementet av 12. oktober 2020 tatt til orde for å lovfeste en rett til arbeidsplass eller kontorplass for å ivareta arbeidstakernes behov for arbeidsfellesskap og forhindre en situasjon hvor nytilsatte i en virksomhet ikke tilbys kontor- eller arbeidsplass. Selv om hjemmekontor har mange positive sider, mener vi at det å møte kollegaer på en arbeidsplass er viktig for trivsel, samhold, informasjonsflyt og læring. Å være i et fellesskap med andre kan også ha en sykdomsforebyggende effekt. Det vil i tillegg være vanskeligere for arbeidsgivere å plukke opp signaler om mistriivsel, isolasjon og dårlig tilrettelagt arbeidsmiljø, når arbeidstakere utelukkende arbeider hjemmefra.

I denne sammenheng vises til høringsnotatets pkt. 3.2 hvor departementet blant annet viser til at studier som er gjort på området indikerer at arbeid hjemmefra har positive effekter opp til en andel, mens effekten ser ut til å flate ut og visse tilfeller snu ved overveiende eller kun arbeid hjemmefra.

Nødvendige avklaringer om yrkesskedeforsikringsdekning

I høringsnotatet framkommer det at man på nærmere vilkår er yrkesskadedekket ved arbeid hjemme. Videre framgår det at arbeidstaker er yrkesskadedekket der hjemmearbeidet skjer oppfordret eller etter pålegg av arbeidsgiver. Departementet viser også til at det er iverksatt et arbeid i regi av NAV med sikte på å klargjøre praksis på området. NITO mener det haster med å få avklart praksisen ettersom man utvilsomt må forvente utstrakt bruk av hjemmekontor i framover.

Etter det vi erfarer har arbeidstakere på hjemmekontor et dårligere vern med hensyn til yrkesskadedekning enn andre og det er derfor viktig å tilpasse regelverket til dagens situasjon. Blant annet finnes det noen urovekkende eksempler fra praksis, jf. for eksempel TRR-2010-950 og FinKN-2017-779.

NITO mener derfor at det allerede nå – før den bebudede praksisgjennomgangen på området – er nødvendig å påse at arbeidstakere er tilfredsstillende dekket også på hjemmekontor. Det bør fastsettes en bestemmelse som sikrer dette. Dette kan for eksempel gjøres ved at arbeidsgiver pålegges å påse at yrkesskadeforsikringen dekker alle ulykker som skjer i forbindelse med arbeidsrelaterte oppgaver på hjemmekontor, hele døgnet. Videre bør det vurderes om det også bør innføres et krav om at arbeidsgiver tegner en tilleggsforsikring som dekker ulykker som skjer i forbindelse med at arbeidstaker utfører arbeidsrelaterte oppgaver som «gå-møter» i parken, og det å lage og spise lunsj mv.

2. Merknader til de enkelte forslagene

Forskriftens virkeområde

Kortvarig eller tilfeldig arbeid

NITO mener arbeidsmiljølovens vernehensyn gjør seg gjeldende uavhengig av hvor arbeidet utføres. Det må derfor klargjøres at arbeidsmiljøloven gjelder for alt hjemmearbeid jf. arbeidsmiljøloven § 1-5. Etter vårt syn er det da kun nødvendig med særregler knyttet til individuell avtale om hjemmearbeid, samt visse minimumsregler om arbeidsgivers ansvar for utstyr.

NITO støtter departementet i at særreguleringen ikke bør få anvendelse før det er snakk om hjemmearbeid som utføres jevnlig og som har et visst omfang.

NITO er imidlertid usikker på hvilket rettslig grunnlag departementet baserer synspunktet om at arbeidstakere som utfører kortvarig eller tilfeldig arbeid i eget hjem er omfattet av arbeidsmiljøloven på. Ifølge arbeidsmiljøloven § 1-5 kan departementet gi forskrift om og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Loven skiller, etter det vi kan se, ikke mellom kortvarig og tilfeldig hjemmearbeid og slikt arbeid av varig karakter. NITO mener derfor at det må presiseres i forskriften at arbeidsmiljøloven gjelder for hjemmearbeid som ikke er omfattet av særreguleringen/forskriften.

NITO mener det er utfordrende å si noe konkret om hvor grensen skal gå for hva som skal anses som arbeid som ikke er kortvarig eller tilfeldig/sporadisk. Grensen vil imidlertid samsvare med plikten til å inngå skriftlig avtale. Av praktiske hensyn bør ikke skjæringstidspunktet inntre for raskt. Såfremt det er klart at arbeidsmiljøloven får anvendelse på alt hjemmearbeid, som ikke er omfattet av forskriften, mener NITO at en varighet på mindre enn tre måneder bør være unntatt.

Når det gjelder forslaget til endring fra «tilfeldig» til «sporadisk» har NITO ingen innvendinger mot dette.

Departementet har bedt om innspill til forslaget om å presisere at unntaket for kortvarig og sporadisk hjemmearbeid ikke skal gjelde for arbeidstakere som "kun" utfører i arbeid i eget hjem. Departementet begrunner dette med at det framstår som uklart om denne gruppen arbeidstakere er omfattet av arbeidsmiljøloven. For NITO framstår det som uklart hvorfor departementet skiller mellom arbeidstakere som

kun utfører kortvarig og sporadisk arbeid i eget hjem og arbeidstakere som utfører slikt arbeid som en del av et ansettelsesforhold.

For å unngå at enkelte grupper mangler vern, eller at en viss type arbeid i eget hjem verken omfattes av arbeidsmiljøloven eller forskriftens regler foreslår NITO derfor følgende presisering i departementets forslag, markert i kursiv og fet skrift nedenfor, i forskriftens § 1:

Denne forskriften gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem.

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller tilfeldig sporadisk arbeid. **For slikt arbeid gjelder arbeidsmiljøloven.**

Arbeidsmiljøloven gjelder med de presiseringer og unntak som følger av denne forskriften.

~~Arbeidsmiljøloven § 18-9 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering mv., gjelder ikke~~

Bør forskriften gjelde ved pålagt hjemmekontor?

NITO er enig med departementet i at ordlyden i gjeldende forskrift tilsier at forskriften gjelder uavhengig av det rettslige grunnlaget for hjemmearbeidet. Vi mener imidlertid at hensynene bak regelverket, og særlig forutsetningen om det frivillig og avtalte hjemmearbeidet som ligger til grunn for regelverket, taler mot at forskriften får anvendelse i situasjoner hvor arbeidstaker pålegges hjemmekontor.

Når det gjelder departementets syn på at forskriften også framover bør få anvendelse uavhengig av hvilket rettslig grunnlag hjemmekontorsituasjonene har sin bakgrunn i, mener NITO det avgjørende er at de materielle bestemmelsene i forskriften tilpasses den enkelte situasjon. Når departementet mener forskriften også skal gjelde der hjemmekontor blir pålagt på grunn av pandemi eller liknende, er det viktig at regelverket tar hensyn til nettopp slike situasjoner. Forskriftens § 2, slik den er utformet i dag, er for eksempel uegnet til å gjelde i en situasjon der hjemmekontor er pålagt. Vi kommer tilbake til dette nedenfor.

Så lenge regelverket tilpasses, er NITO imidlertid ikke imot at forskriften, eventuelt særregulering som inntas i arbeidsmiljøloven slik NITO foreslår, også får anvendelse i situasjoner der hjemmekontoret er pålagt.

Bestemmelse om skriftlig avtale

NITO er enig med departementet i at forskriften fortsatt bør oppstille et krav om at det skal inngås en skriftlig, individuell avtale om hjemmekontor mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker når det er en fast ordning. Dette vil til en viss grad sikre at ordningen er basert på frivillighet.

NITO vil imidlertid understreke at de tillitsvalgte bør tas med på drøftelser om hvilke ordninger for bruk av hjemmekontor som skal gjelde i virksomheten.

NITO er imidlertid ikke enig med departementet at det ikke er behov for endringer i § 2 for den normale situasjonen med avtalt hjemmearbeid. Opplistingen i dagens § 2, og som foreslås videreført av departementet, overlater blant annet i for stor grad til partene å bestemme hva som er hensiktsmessige løsninger. En slik vidtrekkende avtalefrihet står i sterk kontrast til systemet vi ellers kjenner fra arbeidsretten. Tatt i betraktning det skjeve styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan en ikke gå ut fra at det

er reell avtalefrihet mellom partene. Regelverket må derfor søke å balansere det asymmetriske styrkeforholdet ved å oppstille noen minimumskrav til hva som må gjelde, i tråd med arbeidsmiljølovens system.

NITO mener for det første at det ikke bør være opp til partene å bestemme om det skal være mulig å si opp avtalen. Vi er heller ikke enig i at arbeidsgiver uansett vil ha en oppsigelsesadgang ut fra arbeidsgivers styringsrett dersom det ikke er fastsatt slik adgang i avtalen. Det mest hensiktsmessige er å oppstille et krav til å avtale gjensidige oppsigelsesfrister, slik at begge parter har adgang til å si opp avtalen.

For det andre mener NITO at det må avklares hva som gjelder for taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter ved hjemmearbeid fordi det gir en forutsigbarhet for arbeidstaker.

I tillegg mener NITO at det er helt nødvendig å fastsette enkelte minimumskrav til arbeidsgiver for å påse at arbeidstaker har det nødvendige utstyret på hjemmekontor. Bestemmelsen bør utfylle § 2 (1) strekpunkt 7, men tas inn som en egen paragraf. Vi kommer tilbake til dette i et eget punkt nedenfor.

NITO foreslår følgende endringer i forskriftens § 2, hvor våre forslag er markert med overstrykning samt i kursiv og fet skrift:

«I tillegg til den skriftlige arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6 skal det inngås skriftlig avtale om hjemmearbeidet som minst omfatter:

- omfanget av hjemmearbeidet
- 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.~~
- ***arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister***
- eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen
- eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr ***jf. § 2A*** (se nedenfor)
- eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Endringer i hjemmearbeidsforholdet skal gjenspeiles i avtalen»

Når det gjelder departementets forslag om å innta et nytt tredje ledd i § 2, er NITO enig i at det bør åpnes for et unntak fra kravet om skriftlig avtale for helt spesielle situasjoner, som den vi har sett under pandemien. Vi er også enige i at det er uhensiktsmessig å oppstille et *krav* til at det inngås kollektive avtaler i slike situasjoner. Vi støtter også forslaget om å oppstille krav til drøftinger med tillitsvalgte.

NITO mener imidlertid at det bør presiseres i bestemmelsen at det skal føres protokoll fra slike drøftinger, da det vil være viktig å få protokollført eventuelle innvendinger fra tillitsvalgte mot informasjonen som gis fra arbeidsgivers side.

Når det gjelder om unntaket for skriftlig avtale bør gjelde i andre tilfeller av pålagt hjemmekontor enn der hvor pålegg eller anbefaling kommer fra myndighetene, er NITOs syn at unntaket bør gjelde ethvert tilfelle der det blir snakk om et pålegg som ikke er kortvarig eller sporadisk. Vi er for så vidt enige med departementet i at det i de fleste force majeure-tilfeller ikke vil bli snakk om noe varig pålegg, og forskriften da ikke vil komme til anvendelse. Det er likevel fornuftig å ta hensyn til at slike tilfeller vil kunne oppstå. Som nevnt ovenfor vil et krav til å inngå en avtale iht. § 2 være lite hensiktsmessig når selve ordningen ikke er basert på frivillighet.

NITO foreslår følgende endringer i departementets forslag til § 2 tredje ledd, hvor våre endringsforslag er satt i fet skrift og kursiv:

«Der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, **eller etter saklig pålegg fra arbeidsgiver som følge av uforutsette hendelser**, 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. **Det skal føres protokoll fra drøftingene**»

Det må også tas inn en ny bestemmelse om arbeidsgivers ansvar for å påse at arbeidstaker har det nødvendige utstyret på hjemmekontoret.

NITO mottar mange henvendelser om nettopp dette. Selv om NITO mener det er selvsagt at arbeidsgiver må ha ansvaret for å stille nødvendig utstyr til rådighet, samt å bekoste dette, ser vi at mange arbeidsgivere ikke er enige i det. Det er uttalt fra politisk hold at man ikke ønsker en situasjon hvor arbeidsgivere spekulerer i at mange vil jobbe hjemmefra. Da trenger vi klarere minimumsregler.

Hva som er nødvendig utstyr, vil selvsagt variere fra situasjon til situasjon. NITO mener derfor at bestemmelsen ikke bør inneholde noen detaljert beskrivelse av hva som vil være nødvendig utstyr. Vi vil for sammenhengens skyld likevel nevne at for arbeidstakere som stort sett benytter PC og telefon i arbeidet sitt, bør det være et minimum at et tilfredsstillende arbeidsbord, arbeidsstol, belysning og en stor PC-skjerm må anses som nødvendig utstyr. Det for at arbeidsforholdene skal kunne anses fullt forsvarlige.

Vi vil understreke at vårt forslag ikke er ment slik at arbeidstakere skal ha rett til å få det nødvendige utstyret til odel og eie. Det er selvsagt tilstrekkelig at arbeidsgiver stiller utstyret til rådighet, og som regel vil dette være ved utlån.

Bestemmelsen bør videre gjelde generelt, både når det inngås avtale om hjemmekontor og når arbeidstaker pålegges hjemmekontor.

NITO foreslår følgende ny § 2A:

§ 2A – nødvendig utstyr og forsikring

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakeren har det utstyret som er nødvendig for at arbeidstaker skal kunne utføre sitt arbeid fra fjernarbeidsstedet.

Arbeidsgiver har ansvaret for vanlige kostnader knyttet til det utstyr som fjernarbeideren benytter og som arbeidsgiver eier. Arbeidsgiveren svarer også for kostnadene ved å installere utstyret og for å montere og vedlikeholde det når det trengs, hvis arbeidstaker ikke selv kan utføre disse oppgavene.

Arbeidsmiljø

Departementet foreslår å videreføre kravet om at arbeidsgivere, så langt det er praktisk mulig, skal forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmekontor skal være fullt ut forsvarlige. Departementet foreslår i tillegg å presisere at forsvarlighetsstandarden også omfatter både det fysiske og psykiske miljøet på hjemmekontoret. Da det har vært noe uklarhet rundt rekkevidden av forsvarlighetsstandarden i gjeldende forskrift, er NITO enig med departementet i at en slik presisering vil være hensiktsmessig og nødvendig.

NITO har foretatt en rekke undersøkelser om medlemmers arbeidsmiljø på hjemmekontor under koronapandemien. Undersøkelsene viser at over 80 prosent har fått dårligere arbeidsmiljø på hjemmekontor, mens ca. 50 prosent svarer at arbeidsgiver ikke har tilrettelagt godt nok for det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor. Undersøkelsene viser også at så mange som 14 prosent har fått fysiske plager som følge av manglende tilrettelegging av hjemmekontorplass.

Dette tyder på at mange arbeidsgivere unnlater å oppfylle den forsvarlighetsstandard som forskriften setter som krav. Mange arbeidsgivere er heller ikke bevisst på plikten til å foreta en individuell vurdering av hva som er et forsvarlig arbeidsmiljø for den enkelte arbeidstaker.

Departementet ser ikke behov for å gjøre endringer i reglene om arbeidsgivers plikter når det gjelder oppfølging av arbeidsmiljøet. Dersom forsvarlighetsstandarden skal oppfylles, er det nødvendig at arbeidsgiver jobber aktivt og kontinuerlig for at arbeidstakerne skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø. For å unngå at arbeidsmiljøarbeidet skal bli en sovepute for arbeidsgivere, bør det framgå at arbeidsgivers oppfølgingsansvar fordrer en kontinuerlig aktivitet hos arbeidsgivere med ansatte.

NITO savner som nevnt en mer utførlig drøftelse av unntakene fra arbeidsmiljøloven som forskriften fastsetter, herunder unntakene fra kapittel 3 og kapittel 4. For eksempel kan man spørre seg om hvorfor det skal gjelde unntak for reglene i § 3-3 bedriftshelsetjeneste og § 3-4 om vurdering av tiltak for fremme fysiske aktivitet. I tillegg kunne mange av bestemmelsene i kapittel 4 med fordel også gjelde for hjemmearbeid. NITO mener derfor at arbeidsmiljølovens regler om arbeidsmiljø heller burde gjelde "så langt de passer".

Arbeidstid

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

NITO mener at arbeidsmiljølovens alminnelige regler for arbeidstid bør få anvendelse på hjemmearbeid.

Arbeidsmiljøloven skal verne arbeidstakere og deres nærmeste familie for unødvendige helsemessige og sosiale belastninger. NITO mener arbeidstakere på hjemmekontor har et tilsvarende behov for vern som arbeidstakere som for eksempel jobber fra kontor. Selv om arbeidstakere som jobber hjemmefra ikke har

reisevei, og at fleksibilitet i mange tilfeller vil anses som et gode, kan det være desto vanskeligere å skille arbeid og fritid, noe som øker den sosiale belastningen. I undersøkelser som NITO utførte blant våre medlemmer høsten 2020 svarte over halvparten av de spurte at de opplever skillet mellom arbeid og fritid som uklart på hjemmekontor. Dersom det for eksempel åpnes opp for mer kvelds- og søndagsarbeid, vil arbeidstakere kunne føle en plikt til å være mer tilgjengelig. Dette bekreftes av svarene i nevnte medlemsundersøkelser hvor mer enn 30 prosent av de spurte svarte at de arbeidet flere timer i løpet av en arbeidsdag på hjemmekontor sammenlignet med en arbeidsdag på kontoret.

NITO mener arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid inneholder tilstrekkelig fleksibilitet for den enkelte. Arbeidsmiljøloven har et regelverk som tilrettelegger for individuelle og kollektive avtaler for lokale løsninger der det er et større behov for fleksibilitet.

I tillegg vil det være komplisert og upraktisk å benytte to regelsett. NITO gjenkjenner den praktiske problemstillingen fra andre områder i arbeidslivet, som der arbeidstaker veksler mellom land- og offshorearbeid. Hensynet til enhetlige regler taler for at arbeidsmiljølovens alminnelige regler om arbeidstid får anvendelse på hjemmearbeid.

Arbeidstilsynets kompetanse

Etter dagens forskrift har Arbeidstilsynet plikt til å veilede, men ikke tilsynskompetanse. Det er foreslått endret.

Hensynet til privatlivets fred har tidligere begrunnet at Arbeidstilsynet ikke skal føre tilsyn på hjemmekontor. I dag kan store deler av tilsynet gjennomføres uten fysisk tilgang til det stedet arbeidet utføres. Derfor bør også Arbeidstilsynet føre tilsyn med hjemmekontor. Det forutsettes at arbeidstaker fremdeles kan motsette seg fysisk tilsyn i sitt hjem.

I høringsnotatet er det framhevet at Arbeidstilsynet kan kontrollere at det foreligger skriftlig avtale om hjemmekontor, og at arbeidsgiver har kartlagt arbeidstakers forhold på hjemmekontor. Arbeidstilsynet bør også kunne kontrollere at arbeidstid og -mengde er forsvarlig.

NITO mener det er positivt at Arbeidstilsynet får tilsynskompetanse, men det bør samtidig sikres midler til gjennomføring av tilsyn. Det er forutsatt i forskriften at tilsynskompetanse bare vil medføre begrenset økning i utgifter for Arbeidstilsynet. Det svekker slagkraften i forslaget.

Vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Steinar Sørli
Generalsekretær