

Høringsvar til Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Glitre Energi viser til at Arbeids- og sosialdepartementet den 22. april 2021 sendte Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem ut på høring. Forskriften gjelder pr i dag for hjemmearbeid som ikke er "kortvarig eller tilfeldig", og regulerer ulike forhold knyttet til blant annet skriftlig avtale, arbeidsmiljøet, internkontroll og arbeidstid.

Vi inngir med dette svar på høringen på vegne av Glitre Energi AS og øvrige selskap i Glitre Energi-konsernet.

Først og fremst ser vi behovet for å sette søkelys på denne forskriften nå som mange av våre ansatte for alvor har fått erfaring med det å jobbe hjemmefra på godt og vondt.

Glitre Energi har følgende kommentarer til forskriften og de endringer som er foreslått:

- **§2 Skriftlig avtale.** Når det gjelder leddet som legges til, er følgende tekst foreslått fra departementets side: *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.* Glitre Energis kommentar gjelder sist setning. Erfaringsmessig tar det tid å drøfte ting med tillitsvalgte. Selv om det er ønskelig at dette gjøres, er det ikke alltid mulig å få til på kort varsel. Gjennom pandemien har vi sett at myndighetspåbud ofte har trådt i kraft nærmest over natta, og da er det ikke alltid tid til å drøfte formuleringer inngående. Vi ønsker derfor at siste setning endres til følgende: *Arbeidsgiver **bør** drøfte informasjonen med de tillitsvalgte før den gis.*
- **§3 Arbeidsmiljøet.** Glitre Energi støtter forslaget om at det psykososiale arbeidsmiljøet tas med i ny revisjon.
- **§6 Arbeidstid.** Glitre Energi anerkjenner at forskriftens mål er å være en vernebestemmelse, og at det gjennom å sette grenser for arbeidsmengde, arbeidstid og hviletid menes å ivareta arbeidstakers rett til å koble ut jobben, også når arbeidet foregår hjemmefra. I utgangspunktet tenker vi at Arbeidsmiljølovens bestemmelser for arbeidstid, overtid og hvile kan gjelde også når det jobbes hjemmefra, men at det bør ses på om det er nødvendig å legge til rette for mer fleksibilitet for arbeidstaker. Et eksempel er AMLs krav om at arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Vi kan se for oss at i enkelte tilfeller vil det være hensiktsmessig for arbeidstaker å kunne styre arbeidstid ut ifra et behov for mest mulig fleksibilitet. Det kan føre til at ansatte velger å jobbe om kveldene, og dermed ikke alltid få til å ha 11 timer sammenhengende hviletid før arbeidsstart neste morgen.

Glitre Energi foreslår at forskriften skiller mellom når det er et ønske fra arbeidsgiver om at medarbeidere *skal* jobbe hjemmefra og når det er et ønske fra medarbeideren om å *kunne* jobbe hjemmefra. Dersom medarbeideren ønsker å kunne jobbe hjemmefra av praktiske årsaker, mener vi forskriften er for rigid, både når det kommer til når på døgnet det arbeides (se kommentar over) og varighet på hvor mye/ofte en kan jobbe hjemmefra før det må inngås skriftlig avtale og forholdet blir omfattet av forskriften. Dersom det er arbeidsgiver som ønsker at ansatte jobber hjemmefra, ser vi at forskriften vil fungere som et medarbeidervern. For oss er det viktig at forskriften ikke begrenser ansattes fleksibilitet.

Under spørsmål om arbeidstid og fleksibilitet for den ansatte, vil vi også nevne at vi synes høringsnotatets definisjon/eksempel på hva som er «sporadisk» er lite fleksibelt. Vi tolker notatet slik at dersom en arbeidstaker jobber hjemmefra mer enn en dag pr uke i snitt, eller har en fast ordning om hjemmearbeid f. eks hver fredag, så vil forskriften tre i kraft for dette forholdet. I utgangspunktet er ikke dette noe problem, men vi synes det virker tungvint å skulle lage skriftlige avtaler med alle ansatte som ønsker å jobbe hjemmefra i større omfang enn det som var vanlig før covid-19. Vi ser derfor som en fordel om forskriften åpnet opp for at bedriften, sammen med tillitsvalgte og eventuelt vernetjenesten, kunne sette opp retningslinjer for arbeid hjemmefra, og at disse var allmenngyldige for alle ansatte (som har oppgaver som er mulig å gjennomføre hjemmefra).

Videre foreslår vi at forskriften presiserer at den kun gjelder for arbeid fra arbeidstakers hjem, men at arbeid fra andre lokasjoner (hytta, kafeen, hotellet osv.) er underlagt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven (ref. høringsbrevet til gjeldende forskrift fra 2002 er det presisert at "For arbeid som utføres i virksomheten eller andre steder utenfor arbeidstakers hjem, gjelder arbeidsmiljøloven"). Vår forståelse av forskriften og høringsbrevet er at arbeid utenfor kontoret som ikke er i arbeidstakers hjem dermed er mer fleksibelt med tanke på hyppighet og varighet.

Både før Covid-19 og tiden med pandemien har vist at ansatte setter pris på fleksibilitet med tanke på både arbeidssted og -tid. Avslutningsvis ønsker vi å fremheve viktigheten av at forskriften ikke hindrer eller legger uhensiktsmessige begrensinger på dette, og at den legger til rette for stor fleksibilitet for den ansatte, uten at det blir for arbeidskrevende og byråkratisk for arbeidsgiver å imøtekomme slike ønsker fra de ansatte.

På vegne av Glitre Energi



Cathrin Bretzeg
Konserndirektør HR, kommunikasjon og bærekraft