

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

9. juli 2021

Høringssvar – Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Vi viser til departementets forslag til endring i forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem med høringsfrist 23. juli 2021.

Norsk Journalistlag organiserer journalister, fotografer og andre som produserer og bidrar til å produsere innhold i norske medier. Mange av våre medlemmer har gjennom pandemien arbeidet som normalt ute i felten med å formidle nyheter, aktualiteter og øvrige saker til publikum. Andre har helt eller delvis arbeidet fra hjemmekontor.

Norsk Journalistlag har gjennomført to arbeidsmiljøundersøkelser i 2020; en i juni og en i desember. Undersøkelsene gir grunn til bekymring når det gjelder fysisk helse som følge av dårlig utstyr og tilrettelegging, og psykisk helse som følge av redusert sosial kontakt. Faren for fysiske helseskader forsterkes av at mange opplever at skille mellom fritid og arbeidstid viskes ut og at det blir lange arbeidsdager. Videre avdekker undersøkelsene at enkelte arbeidsgivere forutsetter at arbeidstaker har nødvendig kommunikasjonsutstyr og forventer at dette benyttes i arbeidet uten at det kompenseres for bruk eller evt. oppgradering.

De erfaringene vi har fra undersøkelsene, men også fra tilbakemeldinger ellers fra medlemmene, viser at det på flere områder er behov for endringer i gjeldende forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem.

Vi kjenner til at flere arbeidsgivere planlegger utvidet bruk av hjemmekontor. Det vil kunne redusere virksomhetens faste kostnader til kontorlokaler. En slik effektivitetsgevinst skyver kostnader for kontorlokaler over på de ansatte. Det kan føre til at en del arbeidstakere vil bli presset eller følge seg tvunget til å arbeide fra hjemmekontor. Det er også grunn til å tro at fremtidige arbeidskontrakter vil bli utformet slik at arbeid på hjemmekontor kan bli pålagt, dersom ikke avtale om hjemmekontor inngås ved ansettelsen. Vi mener at mer utstrakt bruk av hjemmekontor basert på styringsretten, må balanseres med at arbeidsgiver pålegges større ansvar for arbeidet ved hjemmekontor.

Siden det er iverksatt prosjekter for å kartlegge ulike sider ved hjemmearbeid, forutsetter vi at departementet vil komme tilbake med forslag til ytterligere endring når erfaringene fra disse forskningsprosjektene foreligger.

Basert på at det er iverksatt arbeid som skal kartlegge ulike sider ved hjemmearbeid og at disse vil gi et bredere og bedre grunnlag for hva som krever nærmere regulering, støtter Norsk Journalistlag at

det i denne omgang kun gjøres endringer som er nødvendig for å imøtekomme et kortsiktig behov. Norsk Journalistlag har følgende merknader til forslaget:

Til forslaget pkt. 4.2, forskriften § 1:

Norsk Journalistlag støtter forslaget om at unntaket fra forskriften for «*kortvarig eller sporadisk arbeid*» ikke skal gjelde for arbeidstakere som «*kun utfører arbeid i eget hjem*».

Ifølge høringsnotatet, vil slike arbeidsforhold i utgangspunktet falle utenfor forskriften og det kan reises tvil om de er omfattet av arbeidsmiljøloven. På den bakgrunn mener Norsk Journalistlag at det er viktig og riktig at det i forskriften klargjøres hvilke regler som gjelder for denne gruppen, samtidig som man sørger for at disse likebehandles med fast ansatte.

Norsk Journalistlag støtter i utgangspunktet departementets forslag om at forskriften skal gjelde uavhengig av grunnlaget for hjemmekontor. Det skaper klarhet og forutsigbarhet med hensyn til hvilke regler som gjelder og en enhetlig regulering og likhet for alle som arbeider ved hjemmekontor. Etter vår vurdering vil det da også være nødvendig å utvide forskriftens virkeområde til å gjelde også andre lokasjoner enn arbeidstakers «eget hjem».

Med helt spesielle unntak, som ved en pandemi, vil arbeidsgivers begrunnelse for å pålegge hjemmearbeid ikke være et behov for at arbeidstaker skal arbeide et bestemt sted, som i «eget hjem», i forståelsen der man vanligvis bor. Et pålegg om hjemmearbeid er normalt et pålegg om ikke å møte på det ordinære arbeidssted og en forutsetning om å utføre sine arbeidsoppgaver fra andre lokaler enn det arbeidsgiver normalt stiller til disposisjon. Det er dette bortfallet av adgangen til å møte på ordinært fremmøtested som trenger en løsning og regulering gjennom forskriften. Et slikt pålegg kan ikke begrenses til arbeidstakers «eget hjem».

Det er ikke gitt at alle har anledning til å utføre arbeid i «eget hjem». Det kan være både praktiske og fysiske hindringer for det. Det er heller ikke en selvfølge at «eget hjem» er det best egnede i forhold til arbeidsmiljø eller for å utføre selve arbeidet. Forskriften må ta høyde for situasjoner hvor arbeidstakers hjem er uegnet eller det minst egnede av flere alternativer, og for situasjoner hvor arbeidstaker ikke ønsker å utføre arbeid fra eget hjem. Det rettslige utgangspunktet må være at arbeidstaker selv er nærmest til å vurdere hvilket av de privat tilgjengelige lokasjoner som er best egnet, såfremt arbeidet kan utføres med en kvalitet og kvantitet som arbeidsgiver normalt kan forvente ved arbeid i «eget hjem» og forutsatt at kravene til arbeidsmiljøet på samme måte kan ivaretas.

For arbeidstaker kan formålet med hjemmekontor være å få større fleksibilitet til å styre når arbeidsoppgaver skal utføres og dermed gjøre det enklere å kombinere arbeid og andre oppgaver, eksempelvis omsorgsoppgaver. Det kan også være mulighet til å jobbe mer i ro med større arbeidsoppgaver. Også i disse tilfellene, hvor arbeid ved hjemmekontor er initiert av arbeidstaker selv og beror på avtale, bør utgangspunktet være at arbeidstaker selv avgjør hvor arbeidet på best mulig måte kan utføres.

Under de nevnte forutsetninger kan vi ikke se at det er behov for, eller formålstjenlig, å ha forskjellig regulering avhengig av om arbeidstaker utfører arbeid i «eget hjem» eller om arbeidet utføres andre steder.

På den bakgrunn foreslår Norsk Journalistlag at det inntas en hovedregel om at arbeidstakere som pålegges å ikke møte på arbeid på ordinært fremmøtested, står fritt til å vurdere om eget hjem eller annen tilgjengelig lokasjon er mest forsvarlig og egnet for arbeidsutførelsen.

Det foreslås følgende tillegg i § 1 første ledd:

«Denne forskriften gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem *eller annen lokasjon som arbeidstaker disponerer.*»

Til forslaget pkt. 4.3, forskriften § 2:

Norsk Journalistlag støtter forslaget om at det i tilfeller hvor hjemmekontor er pålagt eller anbefalt av myndighetene, er tilstrekkelig å gi informasjon etter forutgående drøfting med de tillitsvalgte.

Vår erfaring er at det ikke alltid er slik at arbeidsgiver sørger for nødvendig og hensiktsmessig verktøy for å kunne arbeide fra hjemmekontor. Mange arbeidsgivere forventer at arbeidstaker benytter privat utstyr som nettverk og tilsvarende, og forutsetter at det oppgraderes på arbeidstakers bekostning. Begrunnelsen er at dette er noe enhver arbeidstaker eller ethvert hjem er i besittelse av, uavhengig av om det skal arbeides fra hjemmekontor. Det er imidlertid ikke alltid at dette er egnet til utstrakt bruk og det kan også være flere i familien som skal dele på slikt utstyr. Vi mener derfor forskriften må klargjøre at det er arbeidsgiver som må sørge for at arbeidstaker har nødvendig utstyr til å utføre arbeidet fra hjemmekontor. Dette bør i alle tilfelle gjelde hvor hjemmekontor er pålagt og uavhengig av hva arbeidstaker eventuelt måtte ha privat.

Til forslaget pkt. 4.4, forskriften § 3:

Norsk Journalistlag mener bestemmelsen om arbeidsmiljø bør utvides, særlig hva angår tilrettelegging.

Vi mener unntaket fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 2, 3 og 4 er for vidtrekkende. Vi er enig i begrunnelsen om at det er arbeidstaker som har størst innflytelse på arbeidsmiljøet all den tid arbeidsgiver ikke har adgang til arbeidstakers hjem. Vi er videre langt på vei enig i at bestemmelsen slik den er i dag er tilstrekkelig hva gjelder å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Som nevnt ovenfor er vår erfaring at ikke alle arbeidsgivere sørger for at arbeidstaker har nødvendig og hensiktsmessig utstyr for å kunne utføre arbeid fra hjemmekontor på en slik måte at helseskader unngås. Det kan nok bero på uklarhet om hva som konkret anses nødvendig for å oppnå «et forsvarlig arbeidsmiljø».

Norsk Journalistlag er derfor av den oppfatning at all den tid arbeidsgivere har varslet mer utstrakt bruk av hjemmekontor, og vi ser at dette planlegges fra virksomhetenes side, bør forskriften klarere angående hva som ligger i kravene til forsvarlig arbeidsmiljø der dette er mulig. Hvis arbeidsgiver ikke stiller arbeidsplass til disposisjon, men pålegger eller forventer at arbeidstaker skal arbeide fra hjemmekontor, må arbeidsgiver pålegges et større ansvar for det fysiske arbeidsmiljøet. Når hjemmekontor ikke er en frivillig og avtalt løsning, hvor arbeidstaker kan «forhandle» om vilkårene, herunder hva som er nødvendig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, må hensynet til arbeidsmiljøet i større grad ivaretas i forskriften. Norsk Journalistlag mener derfor at forskriften bør pålegge arbeidsgiver ansvar for at arbeidstaker har tilsvarende arbeidsutstyr som på arbeidsstedet.

Det er vår oppfatning at unntaket er for vidtrekkende når forskriften unntar bestemmelsen om tilrettelegging ved nedsatt arbeidsevne i arbeidsmiljøloven § 4-6. Norsk Journalistlag mener arbeidsgiver bør ha en plikt til å tilrettelegge arbeidet så langt det passer. Vi er enige i at arbeidsgiver ikke kan ha det samme ansvaret for tilrettelegging ved hjemmekontor når arbeidsgiver ikke har adgang til arbeidstakers hjem. Vi ser imidlertid ingen grunn til at arbeidsgiver ikke skal være forpliktet til å foreta tilretteleggingstiltak som tilpasset bord eller stol og annet utstyr som både enkelt kan anskaffes og også flyttes til arbeidsgivers lokaler når behovet ikke lenger er tilstede. Tilsvarende er det mulig å tilrettelegge arbeidstid og arbeidsoppgaver på samme måte som om vedkommende arbeidet i arbeidsgivers lokaler. Det kan også være situasjoner hvor det er enklere å tilrettelegge for

arbeidstaker som arbeider ved hjemmekontor enn i arbeidsgivers lokale, eksempelvis ved brukket ben. Da antas det enklere å tilrettelegge på hjemmekontor enn å tilrettelegg for at arbeidstaker skal komme seg på jobb og opp i tredje etasje uten heis. Det antas at det vil være enklere å tilrettelegge på hjemmekontor enn på arbeidsstedet for enkelte sykmeldte, herunder for arbeidstakere som er gravide, for å nevne noen.

Norsk Journalistlag legger til grunn at krav til arbeidsmiljø og evt. tilrettelegging m.v. vil bli nærmere regulert ved en senere anledning. Vi mener likevel at når forskriften endres med den begrunnelse at arbeidsgivere i større grad planlegger med hjemmekontor, bør dette gjenspeiles i forskriften. Forskriften bør pålegge arbeidsgiver et større ansvar, i form av mer konkrete forpliktelser, for arbeidsmiljøet og i særdeleshet for tilrettelegging for å sikre at ikke flere arbeidstakere faller utenfor arbeidslivet.

Norsk Journalistlag mener derfor at det som en generell regel må gjelde at arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidstaker har tilsvarende arbeidsutstyr på hjemmekontor som på arbeidsstedet og at dette også gjelder ved tilrettelegging.

Norsk Journalistlag støtter videre forslaget om å spesifisere at bestemmelsen om arbeidsmiljø også omfatter det psykososiale arbeidsmiljøet.

Til forslaget pkt. 4.5, forskriften § 6:

Norsk Journalistlag mener arbeidsmiljøloven kapittel 10 som utgangspunkt bør gjelde også for arbeid på hjemmekontor. Vi mener likevel det bør gjøres noen unntak for arbeidstakere som har «kortvarig eller sporadisk arbeid» og som «kun arbeider i eget hjem».

For arbeidstakere som ikke har en fast stilling, men kun korte og sporadiske kontrakter, vil det ofte være et ønske om å arbeide så mye som mulig på den korte tiden de har mulighet til å arbeide. En del følger seg også presset av arbeidsgiver til å jobbe så mye som mulig i kontraktperioden for å ta ut fri etter utløpet av perioden. I utgangspunktet er dette ikke problematisk dersom de faktisk har mulighet til å ta ut fri i etterkant av kontraktperioden. For en del av de arbeidstakerne som har slike kortvarige arbeidsoppdrag er situasjonen at de er avhengig av å si ja til alle tilbud de får om å arbeide. Dersom arbeidet forlenges eller de får nytt tilbud om arbeid fra eksisterende eller annen arbeidsgiver og dette begynner før de har fått avviklet fritiden som er opparbeidet, vil det på sikt kunne føre til helseskade. Norsk Journalistlag mener derfor at bestemmelsene i § 10-5 om gjennomsnittsberegning ikke bør gjelde for arbeidstakere som har kortvarig eller sporadisk arbeid.

Norsk Journalistlag slutter seg for øvrig til departementets forslag.

Med vennlig hilsen
for Norsk Journalistlag



Dag Idar Tryggestad
Leder



Elin Nykaas
Advokat