

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Oslo, 01.07.2021
Vår ref. 21/965-14
410.0/OYRO
Deres ref. 21/1207-

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

Vi viser til høring utsendt 22. april 2021 om forslag til endringer i forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem.

Som en innledende merknad ønsker LO å slå fast at arbeid i arbeidstakers hjem er en frivillig ordning som skal avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Å pålegge hjemmekontor ligger, etter LOs oppfatning, utenfor arbeidsgivers styringsrett. Arbeidslivets parter utarbeidet i 2006 «Retningslinjer for fjernarbeid». Retningslinjene er utviklet på bakgrunn av at partene på europeisk nivå inngikk en rammeavtale om fjernarbeid i juli 2002. Dette er et nyttig utgangspunkt for kollektive avtaler som kan legges til grunn for individuelle avtaler om arbeid i arbeidstakers hjem, og som kan supplere forskriftens bestemmelser. Videre legger LO til grunn at AMLs vernebestemmelser også gjelder for arbeid i arbeidstakers hjem. Dette innebærer at en forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem ikke må sette til side lovens bestemmelser i kapittel 2, 3 og 4, slik som i dag, men likevel opprettholde prinsippet om at arbeidsgiver og andre ikke har adgang til arbeidstakers hjem uten etter samtykke.

Smittevern eller normalsituasjon

Som et smittevernstiltak i forbindelse med Covid-19, ble alle virksomheter anmodet om at alle ansatte som har mulighet for det utfører arbeidet sitt fra hjemmekontor fra 12. mars 2020. LO sa i notat til Arbeids- og pensjonspolitisk råd juni 2020 at erfaringene så langt viser at det er behov for en gjennomgang av reguleringene av arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, og at gjennomgangen bør skje i et partssammensatt samarbeid.

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD), inviterte hovedorganisasjonene til et første møte september 2020. LO framholdt i det møtet at et viktig grunnlag for vurderingene er kartlegging av hvordan arbeidstakere med hjemmekontor organiserte arbeidshverdagen, tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet, «bivirkninger» av hjemmekontortilværelsen (positive og negative) og hvordan arbeidsgiver har drevet fjernledelse og fulgt opp ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. ASD har engasjert OsloMet, Arbeidsforskningsinstituttet, til å undersøke omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Det ble presentert en underveisrapport i mai 2021. Sluttrapport skal foreligge våren 2022. I tillegg presenterte Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) en systematisk kunnskapsoppsummering av forskning sommeren 2021. LO mener at det er behov for en større gjennomgang av regelverket på et kunnskapsbasert grunnlag. Dette synet gav LO også klart uttrykk for, både skriftlig og muntlig fra første møte med Departementet og partene om spørsmålet 14. september 2020. Det er derfor med en viss undring vi registrerer at Departementet først sender ut høring om saken i slutten av april 2021, med høringsfrist midt i fellesferien, 23. juli. Forhåpentligvis vil de ekstraordinære tiltakene være avviklet innen høringsfristen.

Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, N-0181 Oslo E-post: lo@lo.no www.lo.no Telefon: +47 23 06 10 00 Organisasjonsnummer: 971 074 337
Kontonr.: 9001 07 00182 Faktura på e-post: 971074337@autoinvoice.no Elektronisk faktura (EHF): 9908:971074337



LO har tre ganger bedt Fafo om å spørre LOs tillitsvalgtpanel om ulike problemstillinger knyttet til erfaringene med hjemmekontor. Et gjennomgående svar, er at de tillitsvalgte i svært liten grad har vært involvert i hvordan myndighetenes pålegg skulle praktiseres. Det er et paradoks, sett i lys av at pålegget om hjemmekontor har vært et av de mest inngripende tiltakene gjennom pandemien. Samtidig har det heller ikke vært utviklet retningslinjer for hvordan påleggene skulle håndteres lokalt i virksomhetene. Videre sier de tillitsvalgte i siste spørsmålsrunde som også er relatert til denne høringen, at de antar at det vil være flere både arbeidsgivere og arbeidstakere som vil vurdere å bruke hjemmekontor mer enn før pandemien. Mange svarer at de ikke tror det vil bli noen endring, men de aller fleste mener det er behov for kunnskapsbasert revidering og samordning av reglene. Og det også i framtida skal bygges på avtale og reell frivillighet.

Forskriften regulerer arbeid i arbeidstakers hjem i en normalsituasjon

Det er store kunnskapshull knyttet til hvordan utstrakt bruk av hjemmekontor vil påvirke helse, sikkerhet, miljø og personvern for den enkelte. Likeledes er det lite kunnskap om hvordan arbeidsmiljø, relasjoner mellom ansatte og øvrige utvikles. Hvordan mulighetene for reell medbestemmelse, medvirkning og påvirkning på egen arbeidssituasjon fra et hjemmekontor fungerer er det lite systematisk kunnskap om, selv om det blir hevdet at arbeidstakerne i stor grad kan påvirke sin egen arbeidshverdag, er det indikasjoner på at det også kan virke motsatt.

Det er både i den offentlige debatten, og i innspill fra LO-forbundenes medlemmer blitt tydelig at det i liten grad er utviklet egnet og oversiktlig nok regelverk for økonomi, yrkesskedeforsikring, skatteregler, datasikkerhet, konfidensialitet, finansieringsansvar for utstyr mv. relatert til hjemmekontor og annet fjernarbeid. LO tar det for gitt at dette er blant de temaene som må utredes nærmere og svares ut i forbindelse med den videre oppfølgingen. Likeledes forutsetter LO at bruk av hjemmekontor også i framtida skal være frivillige ordninger som baseres på avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. Vernereglene i Arbeidsmiljøloven må gjelde for arbeidstakere som utfører arbeid for en virksomhet. Også når arbeidet skjer i arbeidstakers eget hjem eller andre lokasjoner utenfor det faste arbeidsstedet.

Midlertidige ordninger, pålagt eller anbefalt av myndighetene, bør ikke ha en plass i forskrift som denne. Den regulerer arbeid i arbeidstakers hjem, og er baserte på avtale i en normalsituasjon. Så vidt vi har kunnet registrere er det ikke vanlig å ha den type bestemmelser i en forskrift knyttet til Arbeidsmiljøloven. Det kan virke forstyrrende på forskriftens systematikk, og problemstillingen bør løses i andre styringsmekanismer.

LOs innspill til det partssammensatte arbeidet høsten og vinteren 2020/21

Før vi går over til å svare på de konkrete forslagene til justeringer i forskriften, gjentar vi noen av de synspunktene som LO gav uttrykk for knyttet til i gjeldende forskrift, underveis i dialogen med departementet:

Forskriften overlater mye av ansvaret til arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Det er etter LOs syn, viktig at det utarbeides kollektive avtaler med rom for individuell tilpasning. Tillitsvalgte og verneombud må også ha en rolle ved hjemmekontorarbeid. Forskriften legger opp til å sikre størst mulig grad av fleksibilitet, innenfor totalrammene i AML. Med de mange unntakene fra AML kan det fort bli fleksibilitet på arbeidsgivers premisser. Det vil dessuten skape stort rom for svært ulike praksiser.

§ 1 Virkeområde:

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller tilfeldig arbeid, eksempelvis der arbeidstaker av og til tar med seg arbeid hjem. I høringsbrevet fra 2002: «Forskriften gjelder både for arbeidstakere som arbeider



hjemme hele tiden, og der det bare skjer deler av tiden. For arbeid som utføres andre steder enn i arbeidstakers hjem, gjelder arbeidsmiljøloven».

I høringsbrevet forutsettes det at hjemmearbeidet må være avtalt som en fast ordning. I kommentarene til forskriftsutkastet sies det at «det må foreligge en avtale om at deler av arbeidstakers ordinære arbeid jevnlig skal utføres i arbeidstakers hjem». I forskriften § 2 om skriftlig avtale fremkommer det at forskriften også gjelder midlertidig avtale (man må oppgi varighet).

LOs kommentar:

Koronasituasjonen medfører hjemmearbeid som verken er kortvarig eller tilfeldig, men som heller ikke behøver å være fast utover perioden som er nødvendig av smittevernhensyn (altså midlertidig frem til smittevernhensyn ikke lenger tilsier at det er nødvendig). Det er sannsynlig at omfanget av personer som har hjemmekontor hyppigere enn «kortvarig og tilfeldig» etter pandemien, vil være større enn før pandemien. Virkeområde må derfor gjennomgås.

Det bør også komme frem i forskriftstekst, kommentarer og/eller forarbeider eksempler på «arbeid i arbeidstakers hjem». Hovedtyngden vil helt sikkert være type hjemmekontor, men det kan f.eks. også være håndverksproduksjon som utføres i arbeidstakers hjem.

§ 3 Arbeidsmiljøet

LOs kommentar:

Når både AMLs kap 2 (arbeidsgiver og arbeidstakers plikter), kap 3 (Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet) og kap 4 (Krav til arbeidsmiljøet) er unntatt fra forskriften, vil en rekke bestemmelser ikke gjelde. Disse må gjennomgås med tanke på å inkludere flere av dem i forskriftens § 3 om arbeidsmiljø og § 6 om arbeidstid. I tillegg eksisterte ikke AML kap 2a om varsling da forskriften kom i 2002.

Unntakene fra disse kapitlene innebærer også at HMS-forskriftene som er hjemlet i disse tre kapitlene ikke gjelder. En rekke bestemmelser i HMS-forskriftene vil ikke være aktuelle å ta med, men det er likevel nødvendig med en vurdering av disse forskriftene sett i forhold til forskriften om arbeid i arbeidstakers hjem.

Arbeidsgivers plikt etter § 3 første ledd samt etter internkontrollforskriften innebærer at arbeidsgiver må legge til rette for at hjemmekontoret gir tilfredsstillende arbeidsforhold. Det er svært uheldig at det psykososiale arbeidsmiljøet ikke omtales i første ledd i § 3.

Når hjemmekontor er mer enn bare av og til, eller ved force majeure-lignende situasjoner som f.eks. epidemier/pandemier der arbeidstaker blir pålagt hjemmekontor, må arbeidsgiver sikre tilfredsstillende arbeidsforhold. Det gjelder særlig det fysisk/ergonomiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet.

Det vil variere sterkt hvor god mulighet arbeidstaker har til å etablere en arbeidsplass (kontor), separat fra boligens øvrige funksjoner. Dette må være en del av arbeidsgivers kartlegging og oppfølging.

I høringsbrevet i 2002, fremkommer det at «arbeidstaker selv vil være den som har størst innflytelse over det fysiske arbeidsmiljøet» og at «arbeidstaker også selv ha stor innflytelse på sitt eget arbeidsmiljø og egen arbeidstid». Dette er en sannhet med store modifikasjoner og reduserer ikke arbeidsgivers ansvar for de ansattes arbeidsforhold og arbeidsmiljø.

§ 4 Internkontroll

Arbeidsgivers internkontrollsystem etter AML § 3-1 og forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid gjelder. I høringsbrevet i 2002 fremkommer det at «Kravet innebærer at det skal komme frem av det systematiske HMS-arbeidet at virksomheten har ansatte som utfører arbeid i eget private hjem og at arbeidsgivers plikter etter HMS-forskriften er oppfylt». Etter LOs syn bør det vurderes om dette er tilstrekkelig.



§ 5 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Forskriften sier at: «Verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal så langt som det er praktisk mulig ivareta arbeidstakernes interesser i spørsmål knyttet til den enkeltes arbeidsmiljø, samt påse at arbeidsmiljøforholdene i eget hjem er en del av virksomhetens internkontrollsystem. Verneombud har ikke tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten etter særskilt avtale».

Og i høringsbrevet 2002 presiseres det: Bestemmelsen innebærer at verneombud heller ikke har en plikt til å oppsøke hjemmearbeidsplassen dersom arbeidstaker ønsker det. LO mener at denne bestemmelsen helt klart bør vurderes.

§ 6 Arbeidstid

Her er en rekke bestemmelser i AML unntatt i forskriften. Noen fordi de ikke passer, mens andre muligens er unntatt for å sikre fleksibilitet. I høringsbrevet i 2002 sies det at departementet ønsker å sikre størst mulig grad av fleksibilitet, innenfor totalrammene i AML og EU- direktivet. Med de mange unntakene fra AML kan det fort bli fleksibilitet hovedsakelig på arbeidsgivers premisser.

LOs kommentar:

Det er forvirrende når forskriften i første ledd unntar en rekke paragrafer, for så i de påfølgende leddene ta inn deler av bestemmelser (f.eks. alminnelig ukentlig arbeidstid), eller innfører en bestemmelse om gjennomsnittsberegning, men ikke identisk med AML. Eksempler på unntak som ikke er ønskelige:

- Mangler grense for daglig alminnelig arbeidstid (9 timer)
- Svært lang gjennomsnittsperiode
- Unntar §§ 10-10 og 10-11 om hhv nattarbeid og søndagsarbeid. Nattarbeidsdefinisjon som avviker sterkt fra arbeidsmiljølovens. Det er vanskelig å se noen grunn til at nattarbeid er mindre uheldig når du arbeider hjemme. (Det eneste er at du slipper reisetid i tillegg).
- Vilkår for overtid og lengden av overtid

Etter LOs syn er det gode grunner til at det er nødvendig å regulere arbeidstiden i større grad enn forskriften legger opp til. Kontroll- og kommunikasjonsmekanismer man har på en arbeidsplass, der noen kan observere det dersom du arbeider mye utover (avtalt) arbeidstid, vil ikke gjelde med hjemmekontor. Det er lett å viske ut grensene mellom arbeidstid og fritid når arbeidssted og hjem er på samme plass. Individuell og situasjonsbestemt tilpassing og selvbestemmelse er fint, men det er like viktig at forskriften, på samme måte som arbeidsmiljøloven, gir klare retningslinjer for arbeidstid. Disse reglene er i stor grad basert på kunnskap om arbeidstid og helse, og gjelder alt arbeid, uavhengig av hvor det utføres.

Konkret til departementets forslag til endringer i forskriften

I forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem foreslår ASD ei rekke endringer. I det videre kommenterer vi de konkrete forslagene til endringer i forskriften.

§ 1 andre ledd skal lyde:

Forskriften gjelder ikke kortvarig eller *sporadisk* arbeid, *med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem*.

LO mener at forutsatt at forskriften inkluderer arbeidsmiljølovens vernebestemmelser som nevnt innledningsvis, mener LO at det er hensiktsmessig at forskriften fortsatt gjelder hjemmearbeid som har



en viss varighet og fasthet og er av et visst omfang, og at forskriftens virkeområde avgrenses mot hjemmearbeid som er kortvarig eller tilfeldig. Det foreslås å endre vilkåret fra tilfeldig til sporadisk. Det endrer ikke mye, men kan bidra noe til klargjøring av vilkåret. Vi støtter derfor forslaget om å erstatte begrepet "tilfeldig" med "sporadisk" i forskriftens § 1.

Vi er også enig i at arbeidstakere som kun utfører arbeid i eget hjem må omfattes av bestemmelsen.

Vi registrerer at det ikke foreslås at forskriften skal gjelde for arbeidstakere som jobber fra andre steder enn sitt hjem. Et slikt forslag vil antakelig åpne noen problemstillinger som krever et større kunnskapsgrunnlag. Det bør adresseres i en eventuell videre utredning.

§ 1 fjerde ledd (Arbeidsmiljøloven §18-9 om arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering mv., gjelder ikke) strykes.
LO har ingen merknader til forslaget.

§ 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.

Departementet peker selv på at forskriften ikke regulerer selve adgangen til å «kreve eller å pålegge hjemmekontor». Kravet til skriftlig avtale er en sentral bestemmelse i forskriften. Til tross for dette legger ASD forutsetningsvis til grunn at arbeidsgiver som følge av styringsretten har mulighet til å pålegge arbeidstakerne hjemmekontor. Dette skjer uten noen nærmere begrunnelse. LO kan ikke se at styringsretten kan gi arbeidsgivere rett til å pålegge arbeidstakere å stille sine hjem til disposisjon for arbeidsgivere på denne måten. Det vil etter vår oppfatning være en inngripen i arbeidstakers private sfære.

LO legger til grunn at regulering gjennom individuell avtale forutsetter at begge parter har en viss grad av rådighet over det som skal avtales. Partene i et arbeidsforhold står i et skjevt maktforhold til hverandre. Partenes rådighet ved inngåelse av en avtale om *hvordan* arbeid på hjemmekontor skal skje vil påvirkes av om hjemmekontoret er pålagt eller ikke. Det er derfor viktig at hjemmekontor kun skal skje ved frivillighet, og baseres på avtale. Vi viser ellers til innledende merknad der vi anbefaler å inngå kollektive avtaler som grunnlag for individuelle avtaler.

LO støtter ikke forslaget til nytt ledd i §2.

§ 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.*

LO mener, som nevnt over, at vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal komme til anvendelse også ved arbeid på hjemmekontor. Dette inkluderer selvsagt at kravet til ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjemmearbeid styrkes sammenliknet med dagens forskrift.

Det bør videre innføres en bestemmelse i forskriften som tydeliggjør at det er arbeidsgiver som må



sørge for nødvendig utstyr til hjemmearbeid og dekke løpende utgifter relatert til arbeid hjemme.

Det bør også tas inn en bestemmelse i forskriften som pålegger arbeidsgiver å gjennomføre systematisk og gjentakende kartlegging og risikovurdering av arbeidsforholdene for arbeidstakere som arbeider hjemme.

§ 6 Arbeidstid

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

LOs utgangspunkt er at Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid er satt for å verne arbeidstakernes helse. Med tanke på at forskriften nå vil kunne omfatte flere yrkesgrupper og andre funksjoner enn tidligere, virker det unaturlig at forskriften skal inneholde generelle unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Kunnskapen vi har til nå, tilsier at skillet mellom arbeid og fritid er vanskelig å opprettholde på hjemmekontor. Det er derfor viktig at vi har gode vernebestemmelser som også omfatter arbeidstid. Det er en ulempe at to regelsett (arbeidsmiljøloven og forskriftens arbeidstidsbestemmelse) i dag gjelder parallelt for reglene om arbeidstid etter forskriften.

Videre ser ikke LO at det er behov for særlig unntaksbestemmelse i forskriften slik at det skal åpnes for søndagsarbeid på hjemmekontor. Søndagen er fridag og står ikke i en annen stilling, selv om man har hjemmekontor. Det foreligger allerede tilstrekkelig mange muligheter for tilpasning i loven for eksempel AML §10-12 om tilgang til unntak jf. de mulighetene departementet skisserer i avsnitt 5 på s. 21 i høringsnotatet.

LO mener derfor at arbeidsmiljølovens generelle regler om arbeidstid også skal gjelde ved hjemmearbeid som er avtalt etter forskriften.

§ [7] skal lyde:

§ [7] Tilsynet med forskriften

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskrift blir overholdt.

LO er enig i forslaget om at Arbeidstilsynet må gis kompetanse til å føre tilsyn over at forskriften er overholdt, og at de ved behov kan gi nødvendige pålegg der bestemmelsene blir overtrådt.

Forslagets forsøk på avgrensinger, klargjøringer og utvidet tilsynskompetanse, minner igjen om de begrensninger og praktiske problemstillinger som kommer av hjemmekontor som arbeidsplass. Et endringsforslag må i seg selv ikke åpne for tilgang til mer hjemmekontor eller fjernarbeid. Denne kunnskapen fra henholdsvis STAMI og AFI, indikerer at virksomhetene bør være tilbakeholdne med å utvide bruken av hjemmekontor utover «kortvarig eller sporadisk arbeid». Likevel registrere vi at det igangsettes omfattende endringer på arbeidsplassene i etterkant av pandemien. Det er grunn til å presisere at hjemmekontorforskriften ikke er ment for å kompensere for underdekning av kontorarbeidsplasser i arbeidsgivers lokaler. Men både LOs tillitsvalgtpanel og andre antar at det vil bli diskusjoner om flere ønsker og får tilbud om hjemmekontor. Det er viktig å få på plass oppdaterte regler som regulerer adgangen til og gjennomføringen av slike ordninger og som tydeliggjør at dette må skje gjennom enighet mellom partene. De tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalget og verneombudet må involveres i utformingen og gjennomføringen av slike ordninger.

Dersom det i fortsettelsen blir en økt utbredelse, tilsier det at Arbeidstilsynets tilsynsmetodikk og



ressursbehov blir gjennomgått på en systematisk måte. Arbeidsgivers ansvar for forsvarlig arbeidsmiljø må uansett legges til grunn med de forpliktelsene det innebærer. Det samme gjelder også hvordan verneombudene skal kunne ivareta sine plikter på gode og hensiktsmessige måter.

I høringsnotatet sier departementets at utvidelsen i tilsynsansvar ikke vil medføre vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser, fordi det forutsettes at tilsyn med hjemmekontor vil inngå som et ledd i øvrig tilsynsaktivitet. Det kan være en riktig vurdering gitt at det ikke blir en vesentlig annen situasjon enn før Pandemirestriksjonene ble innført. Men dersom vi opplever en utvikling i retning av mer bruk av hjemmearbeid og lignende ordninger som for eksempel flere hybridkontorordninger, ser vi at det vil kunne føre til at Arbeidstilsynet må tilføres både økonomiske og administrative ressurser for å løse det økte behovet for tilsyn.

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

LO har ingen merknader til forslaget.

Arbeidsmiljøloven kapittel 18 får tilsvarende anvendelse.

LO har ingen merknader til forslaget.

Avslutning

Både LOs forbund, tillitsvalgtpanel og andre registrerer at flere og andre yrkesgrupper enn før pandemien har hatt hjemmekontor i denne tida, og fått erfaringer som kan bidra til at flere ønsker å også i framtida til tider jobbe hjemmefra. Det er også erfaringer at arbeidsgivere presser på for at flere skal arbeide hjemmefra. LO forutsetter at det i den videre oppfølgingen etableres relevant kunnskap som omfatter de ulike utfordringene knyttet til mulige endringer i framtida. Vi forutsetter at partene blir tatt aktivt med i den videre oppfølgingen.

Med vennlig hilsen

LO Norge

Julie Lødrup

(sign.)

Øyvind Rongevær

(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.