

Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8019 dep

postmottak@asd.dep.no

16. juli 2021

Høringsuttalelse**Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem****Innledning**

Samfunnsbedriftene viser til *Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem* som ble sendt på høring 22. april 2021 fra Arbeids- og sosialdepartementet.

Samfunnsbedriftene er en arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for selskaper som har offentlig eierskap og/eller leverer viktige samfunnstjenester. Våre 570 medlemmer er hovedsakelig kommunalt eide samfunnsbedrifter som leverer grunnleggende tjenester til innbyggere og næringsliv over hele landet innen blant annet energi, avfall, brann/beredskap, havn, vann/avløp, økonomi, kultur, samferdsel og helse.

Norge skal frem mot 2030 igjennom en større omstilling av samfunnet. Næringslivet skal igjennom en grønn omstilling, vi skal redusere utslippet av klimagasser, samtidig som befolkningen blir eldre og det økonomiske handlingsrommet blir vesentlig mindre. Skal vi imøtekomme disse samfunnstrendene og samtidig opprettholde velferden må også arbeidslivet som er i kontinuerlig utvikling omstille seg.

Endringene i hvor og hvordan arbeidsoppgaver utføres under pandemien er et eksempel på hvilke muligheter som ligger i bruk av ny teknologi for kommunikasjon og samhandling for de arbeidsoppgavene som ikke nødvendigvis trenger å bli utført på kontoret. Pandemien har også medført en rask innfasing av nye teknologiske løsninger og økt arbeidstakernes kompetanse på området.

Samfunnsbedriftenes visjon er «**bærekraftig samfunn – nyskapende arbeidsliv**». Erfaringene fra koronapandemien kan bidra til et nyskapende arbeidsliv som kan gi oss store fortrinn i omstillingen til fremtidens måter å arbeide på. Koronapandemien kan dermed ses på som en driver for endring i hvor og hvordan arbeidsoppgaver utføres. Samfunnsbedriftene mener at et organisert arbeidsliv som er rigget for å imøtekomme fremtidens måter å arbeide på er en viktig faktor for å sikre et konkurransedyktig og fremtidsrettet arbeidsliv.

Under følger våre innspill til høringen.



Det nye arbeidslivet

Effekter av pandemien på arbeidslivet

Koronapandemien er og vil være en driver for endringer i arbeidslivet. For mange har det fysiske arbeidsmiljøet blitt byttet ut med kontorløsninger i egen bolig. Rask innfasing av systemer for å legge til rette for hjemmekontor har økt arbeidstakernes brukskompetanse innen digital kommunikasjon og samhandling i rekordfart. Tilsvarende har arbeidsgiverne fått en erfaringsbase som synliggjør at det går an å organisere fjernarbeid produktivt og effektivt.

For de som ikke har tradisjonelle kontorjobber, eks. helsearbeidere, butikkansatte, håndverkere o.l., vil ikke pandemien og erfaringene med hjemmekontor ha noen direkte betydning. En overordnet gjennomgang av SSB arbeidskraftsundersøkelse viser at om lag 20 prosent av alle sysselsatte har jobber som er egnet for hjemmekontor (SSB, 2021). Fremtidige løsninger med hjemmekontor vil da være en mulighet for deler av arbeidslivet.

For arbeidstakere som ikke må møte fysisk på arbeidsplassen, forventes det at erfaringen med hjemmekontor vil føre til en mer fleksibel arbeidshverdag. Eksempelvis er regjeringen blant de som har signalisert at alle statlige ansatte framover både skal kunne jobbe hjemmefra og ha tilgang til arbeidsfellesskap utenfor storbyene (NRK, 2021). Telenor er et annet eksempel på en arbeidsgiver som tidlig i pandemien annonserte at selskapet framover vil la sine ansatte få velge selv hvor de vil arbeide fra, enten det er på kontoret, hjemmefra eller på hytte (NTB, 2020).

Erfaringene og effektene av koronapandemien, både for arbeidsgivere og arbeidstakerne, er enda ikke tydelige. Det kan imidlertid forventes at for de delene av arbeidslivet der arbeid kan utføres i egen bolig eller annet egnet sted, vil det i større grad enn tidligere bli utført utenfor den fysiske arbeidsplassen.

Teknologi, digitalisering og sikkerhet

Koronapandemien har endret måtene vi arbeider på, og den digitale samhandlingen har blitt et sentralt element i verdiskaping. Undersøkelsen *Digital transformation Index* viser at antallet virksomheter som viser høy digital modenhet har steget enormt som følge av pandemien. Videre viser undersøkelsen at pandemien medført at 75 % av europeiske virksomheter har fremskyndet digitaliseringsprosjekter.

Det norske samfunnet ligger i front i utvikling av det digitaliserte samfunnet. I europa-kommisjonens *Digital economy and society index* som undersøker de europeiske landenes digitale prestasjoner og digitale konkurranseevne kom Norge på tredje plass i 2020. Indeksen, som måler fremdriften på utbredelse av bredbånd og mobilnett, bruk av internett i husholdninger, digital kompetanse, digitalisering i næringslivet og digitale offentlige tjenester, viser at Norge har svært gode forutsetninger til å omstille oss til et mer digitalisert arbeidsliv.

Vår digitale infrastruktur og kompetanse gjorde overgangen fra kontor til hjemmekontor enklere. Den kan også bli et viktig konkurransefortrinn for Norge som nasjon fremover, men overgangen til mer digitalt arbeid kan også utfordre den digitale sikkerheten. Enten det skulle være hackerangrep eller gjelde behandling av personopplysninger. Mer utstrakt bruk av hjemmekontor må således vurderes ut ifra et sikkerhetsperspektiv av bedriftene. Det er også viktig at arbeidsgivere har gode rutiner og interne regler for digital sikkerhet.



En overgang til mer digital samhandling og digitalt arbeid kan utfordre den digitale sikkerheten. Det er viktig at arbeidsgivere har gode rutiner for digital sikkerhet og vurderer adgangen til bruk av hjemmekontor opp imot sårbarheten til arbeidet som skal utføres.

Samfunnsbedriftenes kommentarer til forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem:

Forslag til endring i forskriftens virkeområde

Samfunnsbedriftene støtter departementet i at forskriften i all hovedsak fremdeles skal gjelde hjemmearbeid som er av en viss varighet, fasthet og omfang. Vi støtter departementets forslag om endringer av forskriftens § 1 andre ledd slik at forskriften ikke skal gjelde for kortvarig eller "sporadisk" arbeid "med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem."

Om departementets forslag om endringen av begrepsbruk fra «tilfeldig» til «sporadisk» vil gjøre forskriften enklere å tolke, er det knyttet usikkerhet til, men Samfunnsbedriftene støtter at forskriften ikke skal gjelde for hjemmearbeid som kun skjer av og til og når det ikke er ment som en fast ordning.

En avgrensning slik departementet har foreslått, om at sporadisk/tilfeldig arbeid er arbeid der arbeidstaker arbeider mindre enn en dag hjemme i uken, stiller Samfunnsbedriftene seg positive til. Konkrete eksempler på hva vi kan legge i kortvarig og sporadisk vil klart forenkle anvendelsen av regelverket.

Samfunnsbedriftene slutter seg ikke til departementets forslag om at forskriften fremdeles skal være avgrenset til arbeid som arbeidstaker utfører i «eget hjem»er. Samfunnsbedriftene opplever imidlertid at flere medlemsbedrifter har ansatte som også arbeider utenfor hjemmet, typisk på hytta, på reise, osv. Sett i lys av samfunnsutviklingen og fremtidens arbeidsliv med utbredt bruk av hjemmekontor, vil det være naturlig at forskriften åpner opp for anvendelse også andre steder enn i eget hjem.

Samfunnsbedriftene støtter også departementets vurdering om at forskriften gjelder uavhengig av det rettslige grunnlaget for hjemmearbeid; enten det er avtalt eller pålagt av myndighetene eller arbeidsgiver. Forskriften bør ikke regulere spørsmål som faller inn under styringsretten. Det presiseres at arbeidsgiver i spesielle tilfeller, som i spesielle personalsaker, smittevern hensyn osv., må ha rett til å pålegge hjemmekontor i kraft av styringsretten.

Samfunnsbedriftene støtter også departementet i at forskriftens § 1 fjerde ledd om at Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganiseringer mv. ikke gjelder, er overflødig sett hen til forskriftens § 7. Slik endringene er foreslått vil forholdet til kapittel 18 i aml. etter vår oppfatning være tilstrekkelig regulert i forskriftens § 7.

Forslag til endring i krav til skriftlig avtale

Departementet foreslår at hjemmekontor som skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetenes side, kan unntas fra krav om skriftlig avtale, og at det i stedet kan gis informasjon til arbeidstakerne etter drøftinger med tillitsvalgte. Dette støttes av Samfunnsbedriftene. Vi vil i denne sammenheng påpeke den omfattende administrative



utfordringen det for enkelte bedrifter vil være å få på plass individuelle avtaler for ansatte i en situasjon som allerede er krevende å håndtere.

Samfunnsbedriftene støtter departementets forslag som legger til grunn at formålet om skriftlig avtale, som er å klargjøre hva som gjelder når arbeidstaker skal arbeide hjemmefra, også kan oppnås på en god måte ved informasjon etter drøftinger med tillitsvalgte. Drøftinger med tillitsvalgte vil sikre dialog mellom partene, og det påpekes her at det ikke stilles krav til at det oppnås enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakers representant før nødvendig informasjon til de ansatte.

Samfunnsbedriftene deler imidlertid ikke departementets vurdering i at unntaket fra inngåelse av avtale bør begrenses til situasjoner med arbeid hjemmefra som følger av offentlige myndigheters råd eller pålegg. Det er vårt syn at de samme hensyn gjør seg gjeldende ved klassiske force majeure-tilfeller, som for eksempel naturkatastrofer, brann, innbrudd etc. Slike tilfeller kan også føre til behov for at ansatte umiddelbart etter hendelsen bør arbeide hjemmefra, både for å ivareta nødvendig drift i en kritisk situasjon, men også av hensyn til helse og sikkerhet for de ansatte selv. Et anvendelig regelverk må ta høyde for situasjoner som dette, hvor arbeidsgiver ikke har rådighet over situasjonen.

Forslag til endring i krav til arbeidsmiljø

Samfunnsbedriftene støtter departementets forslag om at arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet i en hjemmekontorsituasjon fremdeles må være begrenset, og at dagens bestemmelser om arbeidsmiljø hvor arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet strekker seg «*så langt det er praktisk mulig*», bør videreføres.

Samfunnsbedriftene erfarer at våre medlemsbedrifters opplevelser fra hjemmekontorsituasjonen under koronapandemien, er at det kan være vanskelig for arbeidsgiver å forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen er fullt forsvarlige. Til tross for at arbeidsgiver foretar en konkret vurdering av hva som skal til for å ivareta arbeidsmiljøet for den enkelte, tilsier de praktiske omstendigheter at det er krevende for arbeidsgiver å være trygg på at arbeidsforholdene er tilstrekkelig gode og tilfredsstillende forskriftens krav. Både hensynet til privatlivets fred og arbeidstakers faktiske medvirkning legger begrensninger på arbeidsgivers mulighet til å ha kontroll over den reelle arbeidssituasjonen til den enkelte. Dette tilsier at det ikke kan stilles samme krav til arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet ved hjemmearbeid.

Av denne grunn kan det være hensiktsmessig å klargjøre nærmere mer konkret hvilke forpliktelser som følger av bestemmelsene om krav til arbeidsmiljø. Det er imidlertid usikkert om departementets forslag om pålegg for arbeidsgiver til å gjennomføre en kartlegging og vurdering av arbeidsforholdene, er hensiktsmessig. Mer konkrete presiseringer i regelverket om arbeidsgivers ansvar gir bedre forutsigbarhet og trygghet både for arbeidsgiver og arbeidstaker, men det er Samfunnsbedriftenes syn at utviklingen av regelverket på dette området må avvente til det foreligger mer forskningsbasert kunnskap om konsekvenser og virkning av hjemmekontor.

Samfunnsbedriftene ser svært positivt på oppdraget Oslo Met har fått av departementet hvor både omfang, utviklingstrekk og konsekvenser skal kartlegges, og vil spesielt bemerke viktigheten av at også arbeidsgivers erfaring med hjemmekontorløsningen får tilstrekkelig oppmerksomhet i undersøkelsen.



Samfunnsbedriftene støtter ellers en tydeliggjøring av at bestemmelsen om arbeidsmiljøet i forskriften også omfatter psykososiale forhold.

Forslag til endring i Arbeidstilsynets kompetanse

Med bakgrunn i det manglende kunnskapsgrunnlaget vi per i dag har om konsekvenser og bruk av hjemmekontor, støtter Samfunnsbedriftene ikke forslaget om at Arbeidstilsynet skal kunne føre tilsyn med om forskriften er overholdt.

Samfunnsbedriftene oppfatter det slik at det er begrenset hvorvidt det er praktisk mulig å gjennomføre tilsyn med arbeidstakers forhold og arbeid på hjemmekontor. Tilsvarende som for arbeidsgivers mulighet til å kontrollere forholdene den enkelte ansatte arbeider under i hjemmet, vil det også være krevende for Arbeidstilsynet å få tilgang og føre tilsyn i arbeidstakers hjem.

Utføring av tilsyn og myndighet til å gi pålegg for gjennomføring av bestemmelsene må etter vårt syn vurderes nærmere. Vi støtter derfor ikke departementets forslag på dette punkt, men ønsker en videreføring av dagens ordning hvor Arbeidstilsynet skal gi veiledning om bestemmelser i forskriften.

Forslag til endringer i arbeidstidsbestemmelsene

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

Samfunnsbedriftene er av den oppfatning av at Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven må kunne fravikes ved hjemmekontorløsninger. Alternativt vil man ikke kunne oppnå den fleksibiliteten i arbeidssituasjonen som ønskes fra begge parter.

Samfunnsbedriftene mener at det må overlates til arbeidsgiver og arbeidstaker å fastsette arbeidstiden i avtalen om hva hjemmearbeidet minst omfatter, jf. forskriftens § 2. Det kan også være naturlig at man ved oppstart av hjemmekontorløsning i bedriften drøfter med tillitsvalgte hvilke arbeidstidsbestemmelser som passer lokalt. Samfunnsbedriftene vil tilføye at arbeidsgivers rådighet over arbeidstid og når arbeidet faktisk utføres i en hjemmekontorsituasjon er vanskelig å kontrollere, hvilket taler for at partene står fritt til å avtale den ordning som passer best i det enkelte arbeidsforhold.

Med vennlig hilsen

Øivind Brevik
Administrerende direktør
Samfunnsbedriftene