



Arbeids- og sosialdepartementet - ASD

Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 21/01216-2
Arkivkode: 0
Saksbehandler: Siri Klevstrand
Deres referanse: 21/1207
Dato: 02.06.2021

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

Det vises til høring av forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, med høringsfrist 23. juli. Nedenfor følger KS' vurdering av forslagene.

Innledende kommentarer

I begrunnelsen for de foreslåtte endringene, drøfter Arbeids- og sosialdepartementet behov for endringer av forskriften på kort- og lang sikt. Endringene som foreslås, er endringer som departementet mener bør gjennomføres innen kort tid. Departementet vil imidlertid avvende den igangsatte kartleggingen av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og fjernarbeid før eventuelle andre behov for endringer blir vurdert. KS vil understreke behovet for et fremtidsrettet regelverk. De foreslåtte endringene i forskriften bidrar ikke tilstrekkelig til dette. KS mener at partene i trepartssamarbeidet bør starte arbeidet med regelverksutvikling på dette området med blanke ark, identifisere hvilke behov både arbeidsgiver og arbeidstaker har nå og i fremtiden, slik at vi får et hensiktsmessig, balansert regelverk som står seg over tid. Hjemmearbeid gir mulighet for fleksibilitet. Det er avgjørende at man finner en hensiktsmessig regulering som tar hensyn til dette.

§ 1, Forskriftens virkeområde:

Arbeidsmiljøloven gjelder for alle arbeidsforhold. Forskriften om arbeid i arbeidstakers hjem regulerer en spesialsituasjon som skal utfylle og/eller erstatte særskilte regler i arbeidsmiljøloven. I dag er det ikke uvanlig at arbeidstakere arbeider også andre steder enn i eget hjem, enten fordi arbeidstakeren velger det selv, eller på grunn av arbeidets art. I høringsbrevet blir det referert til forarbeidene for forskriften i 2002 som sier at «For arbeid som utføres i virksomheten eller andre steder utenfor arbeidstakers hjem, gjelder arbeidsmiljøloven.» KS mener det er behov for å se på reguleringen av hjemmekontor samlet - også for andre steder enn i hjemmet. Leser man forskriften strengt, blir en konsekvens av forskriften at det stilles strengere krav til arbeidsgivers ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø ved hjemmekontor for eksempel på hytta enn i hjemmet, fordi arbeidsmiljøloven da gjelder. Det må være samsvar mellom arbeidsgivers *mulighet* til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø i praksis og kravene som stilles i lov og forskrift.

Kommentarer til de spesifikke endringsforslagene i § 1:

Departementet foreslår å erstatte «tilfeldig» med «sporadisk». Det er en grei presisering, som beskriver mer presist i hvilke tilfeller forskriften ikke skal gjelde. Forskriften skal ikke gjelde ved kortvarig eller sporadisk arbeid, og departementet foreslår en tilføyelse om at den ikke gjelder i slike tilfeller, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem. Departementet ber om synspunkter på denne tilføyelsen.

Det er ikke intuitivt å se hvilke tilfeller som vil kunne komme inn under denne presiseringen. Dette kan derfor skape forvirring for brukeren av forskriften. Behovet for denne presiseringen vil kunne behandles i en grundigere gjennomgang av de samlede behovene for regulering i de ulike tilfellene av hjemmekontor.

Departementet vurderer at det er behov for de særlige bestemmelser som forskriften gir uavhengig av grunnlaget for hjemmekontor, og at forskriften derfor bør få anvendelse uavhengig av hvilket grunnlag hjemmekontorsituasjonen har sin bakgrunn i. KS er av den oppfatning at en regulering bør ta sikte på å gjelde uavhengig av grunnlaget for hjemmekontor, men at det bør presiseres hva som gjelder ved henholdsvis myndighetspålagt og frivillig hjemmekontor.

Departementet foreslår å stryke § 1, fjerde ledd, om aml § 18-9 vedr. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganiseringer mv., og at kapittel 18 i loven skal komme til anvendelse. KS tenker det er ryddig å fjerne fjerde ledd fra § 1, men mener den ikke skal fjernes fra forskriften som sådan, men flyttes til § 7.

Bestemmelse om skriftlig avtale, § 2

Det kan være ulike behov for regulering ved myndighetspålagt hjemmekontor og for frivillig hjemmekontor. En skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hjemmekontor vil etter KS oppfatning ikke være relevant i en situasjon hvor hjemmekontor er pålagt pga. ytre og uforutsette omstendigheter. En avtale fordrer frivillighet fra både arbeidstakers og arbeidsgivers side, men en situasjon hvor hjemmekontor er pålagt av myndighetene tilsier at dette ikke er en ordning partene kan velge frivillig.

Departementet foreslår en tilføyelse med nytt tredje ledd: *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.*

KS har i tidligere innspill til departementet foreslått at § 2 ikke skal gjelde for hjemmearbeid som er pålagt av andre enn arbeidsgiver. KS deler departementets syn på at behovet for informasjon om noen av elementene i §2 kan være til stede, uavhengig av om hjemmekontor er frivillig eller ikke. Dette kan etter KS' oppfatning for eksempel gjelde punktene som omhandler det praktiske; eiendomsrett, drift, vedlikehold, bestemmelser for saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter. I en situasjon med myndighetspålagt hjemmekontor, vil det være naturlig at arbeidsgiver gir informasjon om dette. Det vil være naturlig å informere eller sjekke ut med tillitsvalgte, men det må ikke bli slik at dette blir til hinder for å iverksette hjemmekontor raskt, som i en pandemi. I praksis kan det være slik at en drøfting ikke er mulig å få til. KS mener derfor at skriftlig informasjon fra arbeidsgiver er tilstrekkelig.

En avtale forutsetter frivillighet. Det praktiske med eiendomsrett, drift, vedlikehold osv. er innenfor arbeidsgivers styringsrett og er ikke noe man kan avtale. Det bør derfor settes inn en tilføyelse «eventuelle bestemmelser om» i syvende strekpunkt.

KS foreslår videre at man erstatter «arbeidstid for hjemmearbeidet» med «eventuelle bestemmelser om arbeidstid». § 6 omfatter arbeidstid, og man må ta for gitt at denne gjelder som utgangspunkt. Hvis det skal avtales noe annet enn det som står i § 6, kan dette settes inn i avtalen.

KS mener det må gjøres en gjennomgang av elementene som skal være med i en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hjemmekontor. Det kan være at noen av punktene som listes opp er utdaterte, og at andre elementer kan være mer aktuelle. Det bør også vurderes om det er hensiktsmessig å ha en slik liste i forskrift. Det bør tilstrebes et regelverk som ikke raskt blir utdatert.

§ 3 Arbeidsmiljø

Departementet foreslår å tilføye psykososialt arbeidsmiljø i § 3. Dialog og kommunikasjon er viktig uansett om det arbeides på arbeidsgivers arbeidssted eller på hjemmekontor, men det er kanskje enda viktigere i situasjoner hvor man ikke ser hverandre fysisk. Det er derfor ikke unaturlig at det presiseres at arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig skal sørge for at også det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt. Det er viktig å påpeke at arbeidsgiver bare kan ha ansvar for det som er mulig å påvirke. Under pandemien har hele familier hatt hjemmekontor samtidig. Det er åpenbart at det er begrenset hva arbeidsgiver kan bidra med for å sørge for et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i en slik situasjon. Det arbeidsgiver kan bidra med er å sørge for støtte og oppfølging, og legge til rette for dialog, kommunikasjon og fleksibilitet.

Departementet foreslår ikke flere endringer i § 3. KS ønsker likevel å knytte noen kommentarer til forholdet mellom arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø. Forskriften sier at arbeidsgiver har ansvar for, så langt det er praktisk mulig, å forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen er fullt forsvarlige. Arbeidstaker skal på sin side medvirke til gjennomføring av de tiltak arbeidsgiver iverksetter for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø. Det fremgår av forarbeidene at når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet, vil arbeidstaker være den som har mest innflytelse, og at det innebærer at arbeidsgiver ikke pålegges større plikter enn så langt det er praktisk mulig å forsikre seg om at arbeidstakeren har et forsvarlig arbeidsmiljø. KS mener arbeidstakers medvirkningsplikt bør komme enda tydeligere fram i forskriften, for eksempel ved at det settes krav til aktivitetsplikt for arbeidstaker om å melde fra til arbeidsgiver om det er forhold ved arbeidsmiljøet på hjemmekontoret som ikke er forsvarlig. Det er arbeidstaker som har mest innflytelse på egen arbeidssituasjon på hjemmekontor, og dette bør gjenspeiles i forskriften.

KS deler departementets syn på at det i et arbeidsforhold i utgangspunktet er opp til arbeidsgiver å avgjøre hvilket utstyr som hører til arbeidsplassen og som er nødvendig for at arbeidstakerne kan utføre sitt arbeid.

§ 6 Arbeidstid

Departementet skriver at i vurderingen av hvilke regler som bør gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, må man se på hva som skiller hjemmearbeid fra andre typer arbeid, og hvilke behov og hensyn som kan gi grunnlag for avvikende bestemmelser fra arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid. KS mener dette er et viktig utgangspunkt. Departementet trekker i sin drøfting opp ulike elementer i vurderingen; bl.a. den teknologiske utviklingen med digitale møteplattformer osv. som gjør forskjellen mellom å arbeide hjemmefra og i arbeidsgivers lokaler mindre, hensynet til og behovet for enhetlige regler, og spesielle forhold som skiller arbeidstid på hjemmekontor fra arbeid i arbeidsgivers lokaler.

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

KS har gitt innspill til departementet skriftlig og i møter og i høst/vinter 2020/2021 tatt til orde for at en harmonisering av regelverket kan være å foretrekke, blant annet begrunnet i at det kan være praktisk med enhetlige regler. En viktig årsak til at ansatte ønsker hjemmekontor er behov for fleksibilitet. Det er derfor viktig at vi har regler for arbeidstid på hjemmekontor som ikke begrenser mulighetsrommet for fleksibilitet, verken for arbeidstaker eller arbeidsgiver. KS mener de ulike konsekvensene må utredes bedre før det foretas endringer i forskriften.

§7 Arbeidstilsynets kompetanse

Gjeldende forskrift fastslår at Arbeidstilsynet skal gi veiledning om bestemmelsene i forskriften. Departementet foreslår å gi Arbeidstilsynet tilsynskompetanse, som innebærer at de kan gi pålegg og treffe enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføring av bestemmelsene.

En endring i Arbeidstilsynets kompetanse må være begrunnet i et behov. Departementet argumenterer for at et økende omfang av hjemmekontor, tilsier at Arbeidstilsynet bør kunne ha en rolle for å sikre at reglene overholdes. Arbeidstilsynet vil videre kunne føre tilsyn uten at de trenger å være fysisk til stede der det føres tilsyn, og vil således kunne ivareta arbeidstakers rett til privatliv.

Et tilsyn mot arbeidsgiver vil kunne handle om arbeidsgivers internkontroll og systemer for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Utfordringen med et slikt tilsyn vil være å vurdere hva som er tilstrekkelig sikring av forsvarlig arbeidsmiljø på hjemmekontor. Dette vil kunne innebære vanskelige vurderinger fordi det er arbeidstaker som har størst innflytelse over eget arbeidsmiljø på hjemmekontor. Hva gjelder hvis arbeidstaker ønsker å jobbe på hytta, og ikke hjemme hvor arbeidsgiver har lagt til rette for et forsvarlig arbeidsmiljø? Hva vil ligge til grunn for vurderingen av om arbeidsgiver har gjort nok? En annen utfordring er hva som kan være hensiktsmessige pålegg eller enkeltvedtak som Arbeidstilsynet kan gi. KS savner en bredere drøfting av disse aspektene i forslaget.

Hvis departementets forslag blir vedtatt, må det etter KS' mening settes inn en tilsvarende setning for arbeidsgiver og verneombud i §§ 3 og 5, som sier at Arbeidstilsynet ikke har tilgang til arbeidstakers hjem uten etter særskilt avtale.

Departementet foreslår videre at kapittel 18 i arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse. KS vil igjen påpeke at § 1 fjerde ledd ikke må fjernes fra forskriften, men heller flyttes til § 7. Arbeidsmiljølovens § 18-9 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganiseringer mv. kan ikke gjelde for arbeidsplass utenfor arbeidsgivers lokaler.

Mvh

Lasse Hansen
Administrerende direktør KS

Tor Arne Gangsø
Områdedirektør KS Arbeidsliv