NITO

Arbeids- og sosialdepartementet

12. oktober, 2020

Deres: ref.:

Hjemmekontor – behovet for regulering
Det vises til møtet med departementet 16. september i år. NITO kommer som avtalt, med noen skriftlige innspill på bakgrunn av temaene vi tok opp i møtet.

Etter 12. mars har svært mange NITO-medlemmer hatt hjemmekontor. Det har i den perioden blitt høstet mange erfaringer med situasjonen med pålagte hjemmekontor vi mener det er viktig å adressere. Vi har derfor gjennomført to større spørreundersøkelser blant medlemmene hvor vi har stilt spørsmål om hjemmekontorsituasjonen. Den ene undersøkelsen ble gjennomført i mai, mens den neste ble gjennomført i månedsskiftet august/september. Den første var litt mer dyptpløyende enn den andre.

Undersøkelsene viser at det er betraktelig færre som sitter på hjemmekontor i dag enn i mai. Det er ikke veldig overraskende når flere restriksjoner har blitt opphevet i mellomtiden. I august/september svarer hver femte at de sitter på hjemmekontor på heltid, i tillegg svarer om lag hver tredje at de gjør det noen dager i uka. Nesten halvparten av de spurte tror i dag det vil bli mer hjemmekontor også etter koronasituasjonen enn det var tidligere.

I undersøkelsen vi gjennomførte i mai spurt vi mer om virkningene av hjemmekontor og noen av funnene som ble gjort der gir grunn til bekymring:
Tallene fra undersøkelsen (mai) viste blant annet:

- En av tre svarer at hjemmekontor har påvirket sinnsstemningen deres negativt.
- Rundt 80 prosent savner å treffe kollegaer.
- Nesten 80 prosent savner sosiale møter på jobb (lunsj etc.)
- Rundt 75 prosent mener den uformelle informasjonsflyten er blitt dårligere.
- 77 svarer at kontakt med kollegaer er dårligere.
- Nesten 50 prosent sier at den fysiske arbeidssituasjonen er verre.
- 32 prosent oppgir at produktiviteten er blitt bedre, 24 prosent oppgir at den er blitt dårligere, men resten ikke har opplevd noen produktivitetsendring.
- 86 prosent gleder seg over å slippe jobbreisen

Utfordringer med dagens regelverk

<u>Utgangspunkt</u>

Arbeidsmiljøloven er en vernelov, som forsøker å avhjelpe ubalansen i maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Loven inneholder viktige begrensninger i arbeidsgivers styringsrett når det gjelder eksempelvis reglene om arbeidstid, krav til forsvarlig arbeidsmiljø, stillingsvern med mer.

Vi har i dag en situasjon hvor mange arbeidstakere jobber fra hjemmekontor. Det er signalisert fra mange arbeidsgivere at dette vil være en foretrukket løsning også i framtidens arbeidsliv. Da vil det være et behov for en tydeligere regulering av arbeidstakers arbeidsmiljø og arbeidsvilkår for øvrig. NITO mener det er viktig å verne arbeidstakere som sitter på hjemmekontor og at arbeidstaker ikke skal ha dårligere rettigheter på hjemmekontor enn etter arbeidsmiljøloven. Departementet bør således ha arbeidstakervern i fokus i det videre arbeidet med reguleringer av hjemmekontorsituasjonen.

Vår vurdering av utfordringer med dagens regelverk

Forskrift om fjernarbeid gjelder «for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem», men ikke for «kortvarig eller tilfeldig arbeid», jf. § 1. I dette ligger det at dersom partene avtaler sporadisk hjemmekontor vil forskriftens særskilte regler om hjemmekontor ikke gjelde. Avgrensningen mot «kortvarig og tilfeldig arbeid» tilsier at arbeid fra hjemmekontor må ha et visst omfang og utføres med en viss regelmessighet før forskriften kommer til anvendelse, men forskriften inneholder ingen regulering av en ytre begrensning i tid. Dette medfører variasjon i arbeidsgiveres praksis, hvor like tilfeller håndteres ulikt. Forskriften kan derfor med fordel oppstille mer håndfaste kriterier for når den skal gjelde, slik at vurderingen blir mer forutsigbar for partene.

I koronaperioden har svært mange arbeidstakere hovedsakelig arbeidet hjemmefra siden mars og det er stor sannsynlighet for at fjernarbeid vil fortsette ut 2020. Når et flertall av arbeidstakerne opplever en forverring av det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor, mener NITO at forskriften av vernehensyn bør sette en ytre grense for hva som ligger i «kortvarig og tilfeldig arbeid.»

Forslag til presisering i forskriften: *«For at en bestemt organisering av arbeidet skal defineres som fjernarbeid, må arbeidet i gjennomsnitt ha et omfang på minst én dag pr. uke og ha en varighet på minst 3 måneder. Arbeidet må organiseres slik at det ikke hindrer arbeidstakeren i sosial kontakt med arbeidsplassen. Avtaler om fjernarbeid skal alltid avtales for en tidsbegrenset periode av gangen.»*

Videre er gjeldende rett slik at hvis forskriften kommer til anvendelse, skal det utarbeides en skriftlig tilleggsavtale om hjemmekontoret. Opplistingen i forskriftens § 2 om hva en tilleggsavtale skal inneholde er mangelfull og overlater i for stor grad til arbeidsgiver og arbeidstaker å bestemme hva som er hensiktsmessige løsninger. NITO frykter det ikke foreligger en reell avtalefrihet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når det gjelder tilrettelegging ved hjemmekontor. Styrkeforholdet mellom partene er skjevt, og det utfordrer avtalefriheten.

Skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri viskes ofte ut ved regelmessig bruk av hjemmekontor og skillet er ikke tilstrekkelig og godt nok regulert dagens regelverk. Dette gir arbeidsgiver for stor fleksibilitet med hensyn til forventninger til arbeidstakers tilgjengelighet. Vi mener at hensynene bak vernereglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven må gjøre seg gjeldende ved fjernarbeid. NITO mener derfor arbeidstaker ikke skal ha dårligere rettigheter enn etter arbeidsmiljøloven når det gjelder arbeidstid og ønsker en harmonisering mellom forskriften og loven.

I henhold til arbeidsmiljølovens regler, har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstaker har et forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Det er viktig for å ivareta trivsel og forebygge helseskader. Slik forskriften er formulert, retter den seg primært mot de fysiske aspektene ved arbeidsmiljøet på hjemmekontor og berører ikke direkte hensynet til arbeidstakers psykiske arbeidsmiljø. Dette til tross for at de samme vernehensynene gjør seg gjeldende uavhengig av om man arbeider fra arbeidsgivers lokaler eller fra hjemmekontor. NITO støtter fleksibilitet hvor partene kan bli enige om hensiktsmessig fordeling mellom arbeid hjemmefra og fra arbeidsplassen, men mener det er viktig å fastsette noen rammer for å beskytte arbeidstaker mot helseskadelige ordninger. Det er derfor behov for en endring som knytter forskriftens § 3 opp mot arbeidsmiljølovens bestemmelser om et forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

For å sikre et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø er det også viktig at arbeidstaker omfattes av de samme ordningene uavhengig av om man arbeider hjemmefra eller fra forretningsstedet. Dette gjelder både ved at behovene for tekniske hjelpemidler dekkes også på hjemmekontor, og at arbeidstaker er dekket av forsikringsordninger på hjemmekontor, eksempelvis ved yrkesskader. Det er i dag knyttet usikkerhet til om arbeidstaker er dekket ved ulykker/skader som oppstår på hjemmekontor.

Det å møte kollegaer på en arbeidsplass er viktig for trivsel, samhold, informasjonsflyt og læring. Å være i et fellesskap med andre kan også ha en sykdomsforebyggende effekt. Det er også vanskelig for arbeidsgivere å plukke opp signaler om mistrivsel, isolasjon og dårlig tilrettelagt arbeidsmiljø, når arbeidstakere utelukkende arbeider hjemmefra. NITO mener derfor det er viktig å lovfeste en rett til arbeidsplass eller kontorplass for å ivareta arbeidstakernes behov for arbeidsfellesskap. En slik rett vil også forhindre en situasjon hvor nytilsatte i en virksomhet ikke tilbys kontor- eller arbeidsplass.

Avsluttende bemerkninger

For mange arbeidstakere er arbeid fra hjemmet ansett som et gode forbundet med fleksibilitet, effektivitet og en mindre stressende arbeidshverdag. NITO mener derfor det er viktig at regelverket også legger til rette for fleksibilitet, slik at partene kan avtale fjernarbeid der partene mener at det er hensiktsmessig.

Dagens regelverk er imidlertid utformet og utarbeidet i en tid og for situasjoner der arbeidstaker ønsker hjemmekontor og partene blir enige om det. Vi står med all sannsynlighet foran en situasjon hvor arbeidstakere i større omfang vil pålegges å jobbe hjemmefra. Det er således behov for å fastsette minimumskrav eller ytre rammer for de materielle vilkårene som kan inntas i tilleggsavtale om hjemmearbeid og som utjevner styrke forskjellen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Vennlig hilsen

Farah Ali (sign.)
Konstituert sjef, juridisk seksjon

Anne-Lise Mala Fredriksen (sign.)
Advokat