

Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo, 2. juli 2021

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

Innledning

Norsk Fysioterapeutforbund (NFF) takker for muligheten til å komme med høringsinnspill til forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Det er fortsatt uvisst hvordan organisering av arbeidet og hjemmekontor vil utvikle seg i framtiden, men det synes rimelig å anta at mange systemer og ordninger som ble innført i 2020/2021 ønskes videreført av både arbeidsgivere og -takere. Selv om norsk arbeidsliv om kort tid trolig skal tilbake til "normalsituasjonen" er det grunn til å regne med at bruken av hjemmekontorordninger blir utvidet sammenlignet med praksis før pandemien. Det er derfor positivt at det nå kommer endringer i forskrift om hjemmearbeid slik at regelverket på området blir mer avklart.

Et hovedpoeng også i denne sammenhengen må være å sikre et inkluderende arbeidsliv, jamfør blant annet helserisiko som følge av dårlig video-utstyr/nett, for «avsender» og «mottaker». Det er generelt et dilemma hvor presis og konkret en forskrift skal være, men NFF mener det er hensiktsmessig at viktige momenter defineres i selve forskriften, for så langt som mulig å unngå tolkninger på senere tidspunkt.

§ 1. Virkeområde

§ 1 andre ledd skal lyde: «Forskriften gjelder ikke kortvarig eller sporadisk arbeid, med mindre arbeidstaker kun utfører arbeid i eget hjem.»

NFF er enig i at begrepet «spodisk» er noe tydeligere enn «tilfeldig», og at forskriften bør gjelde uavhengig av grunnlaget for hjemmekontor. Det er likevel behov for presiseringer. Med departementets presiseringer synes det å være en grei regel å forholde seg til at forskriften kommer til anvendelse når hjemmearbeidet skjer som en fast ordning, 1 dag i uka eller mer i snitt, eller over en viss varighet, en måned eller mer.

NFF mener også det er hensiktsmessig at det åpnes opp for at forskriften gjelder på tross av at man ikke fastsetter nøyaktig når og hvor mye det skal arbeides i perioden, og at den også er gjeldende uavhengig av skriftlig avtale eller ikke. Dette gir fleksibilitet i forhold til ulike typer arbeidsplasser og ulike type behov hos arbeidsgiver og arbeidstaker. Det gjør også at arbeidsgiver ikke kan frasi seg ansvar for forsvarlig arbeidsmiljø når det ikke er laget skriftlig avtale.

Den første setning om kortvarig eller sporadisk arbeid kan være problematisk i det at unntaket ikke gjør det mulig å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid. Det er naturlig at omfang og type arbeid inngår i en risikovurdering, for selv kortvarig kontorarbeid hjemme kan

innebære risiko. Det er avhengig av rammene, så som tidsfaktor, mulighet for å arbeide uforstyrret, kontorpult og -stol, brannvern, boligstandard mv.

§ 1 fjerde ledd strykes. «Arbeidsmiljøloven § 18-9 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering mv., gjelder ikke»

NFF forstår det slik at det ønskes å presisere at AML gjelder og at bestemmelsen er overflødig, jf. paragraf 7. NFF ser i praksis utfordrende grenseganger for tilsynsmyndigheten.

§ 2. Skriftlig avtale

I en "normalsituasjon" (ikke pandemi) må motivasjonen for å inngå en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hjemmekontor være at den ansatte ønsker det. Det må altså være frivillig og noe arbeidstaker ser på som en fordel og ikke et krav. Dersom arbeidstaker ønsker hjemmekontor ligger det også en antagelse i at det faktisk er praktisk og fysisk mulig å jobbe hjemmefra for vedkommende.

§ 2 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.»

Det synes som at intensjonen med bestemmelsen er å åpne for en praktisk og tidsbesparende løsning. NFF støtter forslaget om å gjøre unntak fra kravet om individuell skriftlig avtale når hjemmearbeid skyldes påbud ved lov eller forskrift eller anbefalinger fra myndighetene jf. pandemisituasjon. Det kan likevel være hensiktsmessig å presisere at i slike situasjoner bør skriftlig avtale utarbeides om en eller begge parter ønsker det. Det foreslås videre at det utarbeides en felles mal for skriftlig avtale som alle virksomheter kan benytte.

Her vil det etter NFFs synspunkt være behov for presiseringer i veiledning eller kommentar til forskriften, jf. at skriftlig arbeidsavtale er en grunnmur i AML. Det er ønskelig at det tydelig fremgår hva som er juridisk gjeldende med hensyn til arbeidsgivers ansvar, herunder utgifter til nødvendig utstyr. Erfaringsvis vil det her kunne oppstå uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, noe som ellers ville kunne vært løst juridisk gjennom å se til arbeidsavtalen og AML.

§ 3. Arbeidsmiljøet

§ 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.*»

NFF støtter tilføyelsen, men anbefaler at også "*det organisatoriske*" tilføyes.

Det oppleves videre som noe uklart når arbeidsgivers plikt til å følge opp det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet når arbeid utføres andre steder enn på arbeidsplassen, er oppfylt. Muskel – og skjelettplager og psykiske plager er kjente årsaker til sykefravær, og vil ikke være mindre aktuelt når arbeidet foregår på hjemmekontor. Utilstrekkelig fysisk tilrettelegging av hjemmekontor kan for eksempel medføre ensidige arbeidsstilling, ensidige og hyppige armbevegelser, i tillegg til at mer statisk stillesitting over tid erfaringsmessig ser ut til å inntre.

Forskriftens § 3 første og annet ledd står i motstrid til tredje ledd:

Det står i tredje ledd at «Arbeidsmiljøloven kapittel 2, kapittel 3 med unntak av § 3-1 og kapittel 4 gjelder ikke for arbeid i arbeidstakers private hjem».

NFF er uenig i departementets forslag om at disse punktene ikke skal reguleres i forskriften, da det ikke er mulig å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og samtidig se bort fra disse grunnleggende bestemmelsene i AML. Det vises til:

a) Kapittel 2 og 2A Arbeidsgivers plikter. Arbeidstakers medvirkningsplikt (i motstrid med forskriftens andre ledd). Varsling og vern mot gjengjeldelse.

b) Kapittel 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

Det er positivt at det ikke legges opp til unntak for § 3-1, Krav til systematisk HMS-arbeid.

§ 3-2 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

I denne forbindelse mener NFF at det må klargjøres hvordan arbeidsgivers pålagte krav til yrkesskadeforsikring også gjelder for arbeid på hjemmekontor, uavhengig av geografisk lokalisering for utførelse av arbeidet (for eksempel på hytta eller andre steder).

§ 3-3 BHT

Det er ikke krav om BHT for «kontorbransjen», så de generelle regler kan gjelde. Særlig med tanke på at stadig mer arbeid vil foregå i arbeidstakers hjem.

§ 3-4 Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet

Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet er antakelig av enda større betydning ved hjemmearbeid med tanke på forebygging av muskel- og skjelettplager. Dette fordi hjemmearbeid kan medføre mye stillesittende arbeid på faste arbeidsplasser og risiko for økte muskel- og skjelettplager. Det anbefales derfor at AML § 3-4 gjøres gjeldende også ved hjemmekontor. For eksempel ved at arbeidsgiver må legge til rette for at arbeidstager kan ta pauser og gjennomføre fysisk aktivitet i løpet av arbeidsdagen.

Arbeid hjemmefra innebærer mindre bevegelse generelt sett, eksempelvis innebærer det å komme seg til og fra arbeidsplassen for de fleste noe form for fysisk aktivitet. Det kan også være avgjørende for den enkeltes psykiske helse å kunne ta seg en tur ut når man i løpet av dagen gjerne sitter alene hjemme. Vurdering av mulighet for fysisk aktivitet bør derfor inngå i dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker jfr. § 2 og 4, og i det systematiske HMS-arbeidet/internkontroll jfr. forskriftens § 4.

c) Kap. 4; Generelle krav til arbeidsmiljøet, krav til tilrettelegging, medvirkning mv.

§ 4. Internkontroll

Siden nye arbeidsmåter kan ha potensielle ringvirkninger og bieffekter er det særdeles viktig å vurdere konsekvenser og tiltak for arbeidstakeres velvære og arbeidsevne. NFF anbefaler at det stilles krav om at fysisk og organisatorisk tilrettelegging av hjemmekontorarbeidsplassen vurderes jevnlig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette kan være problematisk da arbeidsgiver ikke automatisk har tilgang på arbeidstakernes private hjem ved for eksempel vernerunder eller kartlegginger. Det kan løses ved at fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø knyttet til hjemmekontor er et fast agendapunkt på medarbeidersamtalen.

Arbeidstakers medvirkningsplikt bør i denne sammenheng også tydeliggjøres.

Medvirkning og risikovurdering ved overgang fra tradisjonelle kontorarbeidsplasser til digitale arbeidsplasser bør presiseres i forskriften da dette er en organisatorisk endringsprosess.

§ 6. Arbeidstid

I høringsnotatet punkt 4.5.2. ber departementet om høringsinstansenes innspill om hvorvidt hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, eller om det er behov for særlige bestemmelser. I så tilfelle ber departementet høringsinstansene presisere hvilke og med hvilken begrunnelse.

Utgangspunktet bør være de ordinære arbeidstidsreglene i AML. Muligheten for fleksibilitet er fullt mulig innenfor rammene av AML kap. 10. Det er svært stor risiko for at ansatte opplever ansvar for å følge opp og jobbe utenfor vanlige rammer fra hjemmekontoret. Den ansatte bør føre et omtrentlig regnskap med når arbeidstid brukes til private oppgaver. NFF ser ingen grunn til at hjemmearbeid bør ha egne arbeidstidsregler, og mener at hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven og arbeidsavtalen som er inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det må i skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker fremgå presiseringer knyttet til tilgjengelighet, møter, pauser og registrering av arbeidstid/fleksitid og overtid.

§ 7 Tilsynet med forskriften

§7 skal lyde: Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskrift blir overholdt. Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene. Arbeidsmiljøloven kapittel 18 får tilsvarende anvendelse.

NFF er enig i forslaget om at Arbeidstilsynet skal ha tilsynsmyndighet, ikke kun veiledningsplikt. Det forutsetter ivaretagelse av personvern. Bruk av video kan være metode. Det er også her behov for presiseringer i veiledning /kommentar, jamfør ivaretagelsen av privatlivets fred /personvern.

Med hilsen

Stian Rugsveen Engen
generalsekretær

Kari Bente Sørli
seniorrådgiver

Elektronisk godkjent 2. juli 2021