

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Vår dato: 28.06.2021
Deres dato: 22.04.2021
Vår referanse:
Deres referanse: 21/1207

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

1. Innledning og oppsummering

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev 22. april 2021 med forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem med høringsfrist 23. juli 2021.

Dette høringssvaret er utarbeidet på vegne av NHO og øvrige landsforeninger. NHO har følgende hovedsynspunkter til departementets forslag:

- NHO kan i det vesentlige slutte seg til departementets vurderinger og forslag til endringer i forskriftens virkeområde. NHO vil peke på viktigheten av at forskriften ikke griper inn i arbeidsgivers styringsrett.
- NHO er opptatt av at regelverket legger til rette for fleksible muligheter for valg av arbeidsted, og ber derfor departementet se nærmere på om forskriftens virkeområde kan utvides til også å omfatte arbeid utenfor arbeidstakers eget hjem.
- Unntaket fra avtalekrevet bør også utvides til å gjelde andre uforutsette hendelser.
- Forskriftens bestemmelser om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid bør videreføres. Dagens forskrift sikrer god balanse og fleksibilitet omkring de ulike hensynene som gjør seg gjeldende. NHO deler departementets syn om at en ytterligere konkretisering av forpliktelser og krav til utstyr ikke skal reguleres i forskriften.
- NHO oppfatter at både arbeidsgivere og arbeidstakere er opptatt av større fleksibilitet med hensyn til arbeidstidens plassering ved hjemmearbeid enn på arbeidstedet. Forskriftens særlige arbeidstidsbestemmelser bør derfor videreføres. NHO mener at arbeidsmiljølovens bestemmelser enkeltvis og samlet, vil svekke den fleksibiliteten som ligger i dagens forskrift.
- NHO mener at departementets forslag om Arbeidstilsynets tilsynskompetanse må justeres og modifiseres. Enkelte av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 18 er lite relevante for hjemmearbeidssituasjonen. Forskriften bør også klart regulere at Arbeidstilsynet ikke har tilgang til arbeidstakers hjem.
- NHO understreker at yrkesskadedekning må dekke arbeid som omfattes av forskriften

2. Overordnet om forslaget til endringer i forskriften

NHO vil innledningsvis peke på viktigheten av å bringe klarhet i hvilke utfordringer og behov bedriftene og de ansatte har i forbindelse med hjemmekontor, ut over de erfaringer vi har fra pandemien, før det foretas større endringer i forskriften. NHO støtter derfor at høringen begrenses til mindre oppdateringer og presiseringer. Det er foreløpig lite kunnskap om omfanget, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. NHO mener derfor at større og mer vidtrekkende endringer av arbeid i eget hjem og eventuelt fjernarbeid bør utstå til man har fått et solid kunnskapsgrunnlag. NHO mener at forskriften må gi tilstrekkelig fleksibilitet for arbeidstaker og arbeidsgiver til å finne frem til gode arbeidsformer som støtter opp under arbeidstakers ønske om økt fleksibilitet og arbeidsgivers behov for lønnsom drift. Vi erfarer at arbeidstaker- og arbeidsgiversiden finner frem til gode løsninger tilpasset virksomhetens art og den konkrete situasjonen. Partene vil være tjent med et regelverk som gir denne fleksibiliteten uten for stor grad av begrensende reguleringer.

3. Nærmere om NHOs merknader

a. Forskriftens virkeområde

NHO er enig med departementet i at forskriften primært skal gjelde ved hjemmearbeid som er av en viss varighet, fasthet og et visst omfang. Dette er naturlig sett i lys av at forskriftens sentrale regulering knytter seg til arbeidstid, arbeidsmiljø og en bestemmelse om skriftlig avtale. NHO kan ikke se at det skal være behov for å regulere arbeid i eget hjem som er av kortvarig, sporadisk eller tilfeldig karakter. Den forslåtte presiseringen om at "forskriften gjelder ikke ved kortvarig eller *sporadisk* arbeid, [...]", vil gi en mer presis beskrivelse av de tilfeller forskriften ikke er ment å gjelde.

Forskriften er begrenset til å gjelde arbeid i "eget hjem". I høringsbrevet til gjeldende forskrift (2002) er det presisert at arbeid som utføres i virksomheten eller andre steder utenfor arbeidstakers hjem, gjelder arbeidsmiljøloven. NHO erfarer at flere bedrifter og arbeidstakere ønsker større fleksibilitet til hvor den ansatte kan arbeide, f.eks. fritidsbolig eller andre steder den ansatte selv ønsker å arbeide fra. Den teknologiske utviklingen gir den ansatte større mulighet til selv å velge hvor arbeidet skal utføres, f.eks. i eget hjem eller i fritidsbolig. NHO er opptatt av at regelverket legger til rette for slike fleksible muligheter, og ber derfor departementet utrede om forskriftens også bør omfatte annet arbeid utenfor arbeidsgivers sted. I denne sammenheng må det sikres at yrkesskadeforsikring og yrkesskadedekningen dekker arbeid utenfor arbeidsgivers sted og arbeidstakers hjem.

NHO støtter departementets vurdering om at forskriften ikke regulerer spørsmål som faller inn under styringsretten.

Departementet peker på at det kan oppstå særlige spørsmål knyttet til arbeidstakere som kun utfører arbeid fra eget hjem, og hvor dette arbeidet samtidig er kortvarig og tilfeldig. Departementet foreslår derfor at det tas inn at forskriften skal gjelde for slike arbeidsforhold. NHO støtter forslaget.

Departementet foreslår at forskriften § 1 fjerde ledd strykes. NHO er enig i at bestemmelsen, som følge av forskriften § 7 andre ledd slår fast at kapittel 18 ikke gjelder, er overflødig. Arbeidsmiljøloven kapittel 18-9 regulerer Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer. NHO viser her til sine merknader under punkt e "Arbeidstilsynets kompetanse".

b. Bestemmelse om skriftlig avtale

NHO kan i det vesentlige slutte seg til departementets vurdering om at det ikke er behov for endringer i § 2, hva gjelder den normale situasjonen med avtalt hjemmearbeid. Kravet om skriftlig avtale gir som hovedregel begge parter forutberegnelighet omkring hva som gjelder når arbeidstaker arbeider hjemme, f.eks. omfang, arbeidstid, forventet varighet og tilgjengelighet.

NHO erfarer at flere bedrifter og ansatte opplever at det kan være vanskelig å konkretisere omfanget hjemmearbeidet. Selv om bedriften har en ordning med hjemmekontor, så kan driftsmessige hensyn gjøre at muligheten for hjemmekontor vil variere avhengig av de prosjekter eller arbeidsoppgaver den ansatte arbeider på til enhver tid. For eksempel vil den ansatte i perioder arbeide på prosjekter som krever fysisk tilstedeværelse på kontoret, mens i andre perioder kan den ansatte arbeide mer fra eget hjem. Det vil være administrativt krevende om arbeidsgiver løpende må endre avtaler ut fra de til enhver tid gjeldende behov for tilstedeværelse. En slik forståelse av forskriften kan gjøre det mindre attraktivt for bedrifter å tilby hjemmekontor. NHO forstår kravet til angivelse av omfang dithen at det hensyntar behov for fleksibilitet knyttet til ovennevnte variasjoner. Dette innebærer at avtalen kan nøye seg med å angi rammene for arbeid i eget hjem, herunder begrensninger ved slikt arbeid, så fremt dette i sum hensyntar arbeidstakers behov for forutberegnelighet.

NHO vil i forlengelsen av dette peke på at ansatte i ledende eller særlig uavhengige stillinger ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller forskriften. Disse gruppene styrer i stor grad egen arbeidstid, hvordan og hvor arbeidet skal utføres. For denne gruppen kan det derfor være særlig vanskelig og u hensiktsmessig å angi omfanget av hjemmearbeidet. NHO foreslår derfor at forskriften § 2 og dens innholdsmessige krav til skriftlig avtale skal gjelde "så langt den passer" slik at dette aspektet ivaretas. Andre sider ved hjemmearbeidet enn arbeidstiden, kan det være grunn til å ha nedfelt i avtale.

NHO erfarer at flere virksomheter og ansatte, da særlig innen Abelias medlemsmasse, opplever at kravet om skriftlig avtale er administrativt byrdefyllt, og virker begrensende på den fleksibilitet som partene ønsker. Dette gjelder særlig for større virksomheter med et stort antall ansatte. Det kan av den grunn være grunn til å se på om avtalekravet kan lempes slik at bedriftene i stedet, og etter drøftelser med tillitsvalgte, kan fastsette bedriftsinterne retningslinjer for bruk av hjemmekontor. Dette som et alternativ til skriftlige avtaler.

Ved hjemmearbeid som er pålagt av utenforstående, som følge av offentlige myndigheters råd eller pålegg, er det NHOs syn at det bør gjøres unntak fra kravet om skriftlig avtale. NHO deler likevel ikke departementets syn om at unntaket bør begrenses til disse tilfellene. Unntaket bør også omfatte klassiske "force majeure" tilfellene, f.eks. brann og naturkatastrofer. NHO vil peke på at hensynene bak unntaksregelen også vil gjøre seg gjeldende i slike situasjoner. Virksomhetene kan ofte komme i en situasjon hvor hjemmearbeid er en nødvendig løsning for helt eller delvis å opprettholde videre drift i en begrenset periode, og hvor helse- miljø og sikkerhetshensyn tilsier at ansatte bør avstå fra å arbeide fra virksomhetens lokaler. Det vil også i slike tilfeller kunne være vanskelig å avtale forventet varighet av hjemmearbeidet, f.eks. som følge av omfattende arbeider med å renovere og gjenoppbygge arbeidsgivers lokaler. Virksomhetene vil i en slik situasjon ofte ikke ha noe annet valg, eller begrenset mulighet til annet, enn å pålegge ansatte å arbeide hjemmefra. Alternativet vil i ytterste konsekvens eventuelt være permitteringer (eller oppsigelser). Heller ikke i slike tilfeller vil arbeidsgiver har rådighet eller oversikt over situasjonen. NHO antar at hjemmearbeid i slike situasjoner ikke vil ha en utbredelse eller et omfang som gjør unntaket fra avtalekravet problematisk.

NHO foreslår derfor at unntaket om skriftlig avtale også må gjelde ved andre "force majeure" hendelser. En alternativ løsning kan være å gi virksomhetene adgang til å bruke skriftlig informasjon i en tidsbegrenset periode. En periode på inntil to måneder vil gi de fleste bedrifter mulighet til å få oversikt over situasjonen

og å kunne planlegge for den videre driften. Etter dette kan forskriftens krav om skriftlig avtale gjelde som ved de normale tilfellene.

NHO støtter departementets vurdering om at kollektive avtaler ikke vil være egnet regulering av hjemmearbeid i slike situasjoner.

NHO støtter departementets syn om at det bør tas inn en ordensforskrift om at arbeidsgiver og tillitsvalgte skal gjennomføre drøftinger. NHO mener likevel at det bør være en åpning for at drøftelsene kan gjøres i ettertid. Bedriften kan i særlige tilfeller ha behov for å raskt å gi pålegg om hjemmekontor, og dermed gi ut nødvendig informasjon, før man får drøftet med tillitsvalgte. NHO mener også at dette i større grad vil sikre gode og reelle drøftelser. En regel om drøftelser i forkant "så langt det er praktisk mulig" vil fange opp disse unntakstilfeller.

NHO vil også peke på at kravene til informasjon, som følge av den uoversiktlige situasjonen som kan oppstå, tilsier at § 2 første ledd, bør gjelde "så langt den passer".

NHO foreslår at teksten endres slik at også tilfellene nevnt ovenfor omfattes:

"Der hjemmearbeidet skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene kan det i stedet for skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne. Forskriften § 2 første ledd gjelder så langt den passer. Arbeidsgiver skal så langt praktisk mulig drøfte informasjonen med de tillitsvalgte i forkant.

Et alternativ er at kravet til skriftlig avtale først må foreligge så snart som mulig eller i løpet av to måneder, se forslag nedenfor:

"Ved andre uforutsette hendelser gjelder første ledd tilsvarende, men likevel slik at skriftlig avtale skal foreligge senest to måneder etter at arbeidet i arbeidstakers hjem ble påbegynt."

c. Arbeidsmiljø

NHO slutter seg til departementets vurdering om at dagens bestemmelser om arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i hovedsak bør videreføres. Et godt arbeidsmiljø er viktig for NHOs medlemmer. Vi opplever at medlemsbedriftene arbeider målrettet for å sikre arbeidstakerne et forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, både på det ordinære arbeidsstedet og ved hjemmearbeid. Utfordringen ved arbeid i hjemmet er at arbeidsgiver har mindre innflytelse og kontroll over arbeidsmiljøet. Arbeidstaker vil i større grad ha den reelle innflytelsen og kontrollen på arbeidsmiljøet i eget hjem. Dette gjør at også arbeidsgivers mulighet for å påvirke arbeidsmiljøet blir mindre. Dette er en viktig forskjell som gjelder uavhengig av den pågående pandemien, og som gjør at det ikke kan stilles de samme kravene til arbeidsgiver ved arbeid i arbeidstakers eget hjem. Etter NHOs syn balanserer forskriften § 3, som slår fast at arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet strekker seg så langt det er praktisk mulig, de ulike hensyn som gjør seg gjeldende ved arbeid i hjemmet. Bestemmelsen gir arbeidstaker rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, mens arbeidsgivers ansvar tilpasses den konkrete situasjonen. Det er foreløpig lite kunnskap om omfanget, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. NHO deler derfor departementets syn om at behovet for endringer eller presiseringer i dagens regelverk bør utstå til man har fått et solid og forskningsbasert faktagrunnlag.

Departementet reiser spørsmål om forskriften bør konkretisere nærmere hvilke forpliktelser som følger av bestemmelsen om arbeidsmiljø. Departementets konklusjon er at man ikke bør foreta slike endringer. NHO deler departementets syn om at en slik konkretisering bør unngås. Utfordringene i de ulike virksomhetene,

og blant arbeidstakerne, er så vidt forskjellige at en konkretisering av forpliktelser kan bli lite treffende. Dette kan også øke risikoen for at virksomheten blir bundet til et fast spor. For våre bedrifter er det viktig å ha mulighet til å kartlegge hvilke konkrete utfordringer bedriften og den ansatte har, og hvilke tiltak som er best å iverksette.

Detaljerte og/eller omfattende krav til oppfølging og tilrettelegging vil påføre bedriften administrative og økonomiske byrder. Dette kan medføre at flere virksomheter ikke kan og/eller ønsker å legge til rette for arbeid i hjemmet i situasjoner hvor dette ikke er pålagt. NHOs inntrykk er at hjemmekontor har vært, og for fremtiden vil være, et "gode" enkelte arbeidsgivere tilbyr ansatte. Dette vil særlig gjelde arbeidstakere som ønsker å arbeide hjemmefra, bl.a. for å forenkle hverdagen og begrense pendling. Ifølge en undersøkelse som NHO har gjennomført blant medlemsbedriftene er det kun halvparten av virksomhetene som svarer at de vil fortsette å legge til rette for hjemmekontor etter pandemien. Av disse virksomhetene svarer de fleste at hjemmekontor kun vil bli tilbudt en til to dager i uken, og de fleste vil legge opp til en ordning hvor hjemmekontor fullt ut er frivillig. Det er derfor god grunn til å tro at detaljerte og omfattende krav vil gjøre det vanskeligere for partene å finne gode og tilpassede ordninger for den enkelte.

NHO viser også til departementets høringsnotat, hvor det pekes på at forskriften § 4 pålegger arbeidsgiver plikter knyttet til internkontrollsystem ved arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. NHO er derfor enig med departementet i at det ikke er behov for en egen bestemmelse om at arbeidsgiver skal gjennomføre en kartlegging og vurdering av arbeidstakere som arbeider hjemme.

Departementet reiser også spørsmålet om forskriften bør regulere nærmere hvilket utstyr arbeidsgiver skal stille til arbeidstakers disposisjon ved hjemmearbeid, samt dekning av ulike kostnader knyttet til hjemmearbeidet. NHO er enig i departementets konklusjon om at dette ikke bør reguleres i forskriften.

NHO viser videre til våre merknader over om å unnlate å innføre detaljerte krav i forskriften om oppfølging av arbeidsmiljøet, som også gjør seg gjeldende ved regulering av utstyr og/eller utgiftsdekning. NHO erfarer at man lokalt finner tilpassede ordninger for den enkelte. NHO vil videre peke på at forskriftens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø allerede gir føringer om hvilket utstyr som skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Hvilket utstyr som er nødvendig må likevel vurderes med grunnlag i en rekke faktorer avhengig av både arbeidsoppgaver, hvilket utstyr arbeidstakeren allerede har tilgang til og de øvrige omstendighetene, herunder hyppighet og omfang av hjemmearbeidet. NHO kan derfor ikke se at en nærmere regulering av dette i forskriften vil være egnet til å klargjøre kravet, all den tid dette må vurderes konkret. Nærmere krav til utstyr og utgiftsdekning vil, som departementet skriver, dessuten gripe inn i arbeidsgivers vurderinger og organisering av virksomheten. NHO vil peke på at behovene virksomhetene og de ansatte har, er så vidt forskjellige at en nærmere regulering må gis en generell utforming. NHO erfarer at slike reguleringer gir grunnlag for tvister om forpliktelsens rekkevidde og vil virke tvistefremmende.

Når det gjelder spørsmålet om det bør tas inn en presisering av at § 3 også omfatter det psykososiale arbeidsmiljøet, så støttes dette av NHO. En slik presisering vil ikke tilføre forskriften noe nytt, men vil kunne bidra til å øke bevisstheten rundt psykososiale forhold ved hjemmearbeid. NHO mener likevel at departementets foreslåtte plassering er lite egnet. Departementet foreslår at presiseringen tas inn i listen over forhold arbeidsgiver skal forsikre seg om. For det første konkretiserer listen forhold ved det fysiske arbeidsmiljøet, som gjør det lite naturlig å nevne det psykososiale arbeidsmiljøet. For det andre er plasseringen egnet til å forstås som at det psykososiale arbeidsmiljøet er en del av, eller underordnet, det fysiske arbeidsmiljøet. NHO foreslår derfor at presiseringen heller tas inn i første setning; *"For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at de fysiske og psykososiale sidene av arbeidsforholdet er fullt forsvarlige"*. Dersom departementet opprettholder at presiseringen bør tas inn i listen, bør det presiseres at det *"[...] psykososiale arbeidsmiljøet blir ivaretatt så langt det er praktisk mulig"*. Dette for å klargjøre at forpliktelsens innhold må vurderes konkret i det enkelte tilfeller.

d. Arbeidstid

Arbeidstid for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem er i dag regulert i forskriften § 6. 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.

NHO vil innledningsvis peke på viktigheten av at de utfordringene bedriftene og de ansatte har i forbindelse med hjemmekontor kartlegges, ut over erfaringer knytte til pandemien, før det vurderes om og hvordan regelverket for arbeidstid skal endres. Det er foreløpig lite kunnskap om omfanget, utviklingstrekk og konsekvenser med å arbeide på hjemmekontor. Etter NHOs syn bør derfor eventuelle beslutninger om å endre forskriftens bestemmelser om arbeidstid utstå til det foreligger et forsvarlig kunnskapsgrunnlag om disse spørsmålene. Departementet skriver i høringsbrevet at man først og fremst er fokusert på endringer som kan gjennomføres innen relativt kort tid. NHO er av den oppfatning at det på nåværende tidspunkt vil være å forhaste seg å gjennomføre endringer i et så sentralt og viktig tema som arbeidstid.

Ettersom de fleste som omfattes av forskriften bare delvis arbeider i eget hjem, vil de bli omfattet av både forskriftens regler og arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid. Det fremgår av Kronprinsregentens resolusjon (2002) til någjeldende forskrift at hensikten var å sikre størst mulig grad av fleksibilitet ved hjemmearbeidet. NHO er enig med departementet i at ny teknologi gjør det enklere å utføre oppgaver i eget hjem som tidligere forutsatte oppmøte på arbeidsstedet. Denne utviklingen gir flere grupper mulighet for å kunne benytte hjemmekontor, og dermed den tilsiktede fleksibiliteten som forskriften søker å oppnå.

NHO erfarer at både arbeidsgivere og arbeidstakere er opptatt av å ha større fleksibilitet med hensyn til arbeidstidens plassering ved arbeid på hjemmekontor enn på arbeidsstedet. Det er gjerne et ønske om fleksibilitet til å kunne jobbe litt mer en dag, og litt mindre en annens dag. NHO opplever at flere arbeidstakere ønsker å kunne ta et opphold i løpet av dagen, blant annet for å gjennomføre omsorgsoppgaver, og deretter kunne ta igjen arbeid på kvelden/i helgen.

Arbeidslivsutvalget (NOU 2016:1) peker på at fleksible løsninger både kan bidra til å redusere omfanget av negative virkninger av arbeid utenfor ordinær arbeidstid, og at fleksibilitet kan være til den ansattes fordel.

Fra NOU 2016:1 side 16 hitsettes:

"Enkeltstudier har vist at fleksible løsninger og godt arbeidsmiljø, blant annet gjennom innflytelse på egen arbeidstid og -innhold, kan redusere omfanget av negative virkninger av arbeid utenfor normalarbeidsdagen."

Videre vises det til NOU 2016:1, side 25:

"Utvalget mener likevel det burde være mulig å åpne for hyppigere søn- og helgedagsarbeid for arbeidstakere som selv ønsker det, og hvor det ut fra en helhetsvurdering av arbeidstakerens arbeidssituasjon ikke er viktige vernehensyn som taler imot. Særlig for arbeidstakere som har stor frihet til å utnytte andre tider av uken til fritid, vil det samlet sett være mindre behov for særlige begrensninger i søn- og helgedagsarbeidet. Det er ikke hensikten med en slik mulig endring at det skal bli mer søndagsarbeid, eller at flere virksomheter enn i dag skal kunne benytte søndagsarbeid. Formålet er å øke fleksibiliteten for den enkelte arbeidstaker ved å fjerne en av lovens hindringer for tilpasninger for en begrenset gruppe. Ved å åpne for mer fleksibilitet vil enkelte grupper som ønsker å jobbe søndag i noen grad kunne erstatte arbeidstakere som ser på søndagsarbeid som en ulempe. Utvalget mener en adgang til å arbeide hyppigere søn- og helgedager kunne vært til enkelte arbeidstakers fordel."

Etter NHOs syn tilsier Arbeidslivsutvalgets undersøkelser og hensynene bak reglene samlet at dagens unntak i forskriften § 6 for daglig arbeidstid, kveldsarbeid og søndagsarbeid videreføres. Departementet peker på at arbeidsmiljøloven, etter at forskriften ble vedtatt, har åpnet for mer fleksible arbeidsdager. NHO er dels enig i denne beskrivelsen, men viser til at arbeidsmiljøloven oppstiller flere vilkår for at partene kan nyttiggjøre seg denne fleksibiliteten, hvor det må inngås skriftlige individuelle avtaler med den enkelte arbeidstaker, kollektive avtaler eller søke tilsynsmyndighetene om dispensasjon. NHO mener at lovens vilkår, enkeltvis og i sum, svekker den fleksibiliteten som ligger i dagens forskrift.

Arbeidsgiver kan, selv om den teknologiske utviklingen dels gjør dette mulig, vanskelig kontrollere når arbeidet faktisk utføres. Etter forskriften § 6 er derfor aml. § 10-4 "alminnelig arbeidstid", § 10-5 om "gjennomsnittsberegning", § 10-5 "om vilkår for overtid og lengden av overtid", § 10-10 "søndagsarbeid" og § 10-11 "nattarbeid" unntatt fra forskriften. Etter NHOs syn balanserer forskriften § 6 (2), som gir regler om alminnelig arbeidstid, overtid og gjennomsnittsberegning, i tilstrekkelig grad hensynet til både vern og fleksibilitet. Forskriften § 2 stiller krav til skriftlig avtale, hvor blant annet omfanget og arbeidstiden for hjemmearbeidet skal være omfattet av avtalen. Dette sikrer både arbeidsgiver og arbeidstaker den nødvendige forutberegnelighet omkring arbeidstiden.

NHO mener derfor at forskriftens særlige bestemmelser om arbeidstid bør videreføres. Utfordringene i de ulike virksomhetene, og den enkelte arbeidstakers behov, er så vidt forskjellige at arbeidsmiljølovens bestemmelser ikke gir den nødvendige fleksibilitet. Dersom arbeidsmiljølovens bestemmelser gis anvendelse fullt ut, vil dette påføre bedriften administrative byrder, som kan medføre at flere virksomheter ikke lenger ønsker å legge til rette for arbeid i hjemmet hvor dette ikke er pålagt. NHOs inntrykk er at forskriftens arbeidstidsbestemmelser har fungert godt og ivaretatt begge parter behov for forutsigbarhet og fleksibilitet ved arbeid i hjemmet.

e. Arbeidstilsynets kompetanse

Departementet foreslår at Arbeidstilsynet skal gis myndighet til å føre tilsyn med bestemmelsene i forskriften.

Etter § 7 i gjeldende forskrift har ikke Arbeidstilsynet adgang til å føre tilsyn med forskriftens bestemmelser. NHO mener at det på prinsipielt grunnlag bør utvises stor varsomhet med å skulle gi Arbeidstilsynet tilgang til arbeidstakers hjem. Det bærende hensynet bak dette standpunktet er hensynet til privatlivets fred. NHO viser også til at arbeidsgiver, uten arbeidstakers samtykke, ikke har tilgang til arbeidstakers hjem og derfor har begrenset mulighet til å føre kontroll med arbeidstakers arbeid på hjemmekontor. Dette kan gjøre det vanskelig for arbeidsgivere å føre tilstrekkelig kontroll med om Arbeidstilsynets pålegg blir fulgt opp når de knytter seg til arbeid i arbeidstakers hjem. Etter NHOs syn bør verken Arbeidstilsynet eller arbeidsgiver gis tilgang til arbeidstakers hjem, selv ikke med samtykke. Det kan i den forbindelse også reises spørsmål ved realiteten i et samtykke og hvor hensiktsmessig denne kontrollformen er.

NHO mener på generelt grunnlag at hjemmearbeid ikke er særlig risikofylt. Det må i en normalsituasjon kunne legges til grunn at arbeid på hjemmekontor vil være som ledd i en delt løsning, f.eks. arbeid på kvelder/helger og enkelte dager i uka. Etter NHOs syn er det derfor få holdepunkter som tilsier at risikoen ved hjemmearbeid har endret seg siden 2002.

NHO er likevel enig med departementet i at Arbeidstilsynet bør ha en viss adgang til å føre kontroll med at forskriftens bestemmelser etterleves. Det stilles likevel spørsmål ved om alle bestemmelsene i aml kapittel 18 er tilpasset hjemmearbeidssituasjonen. Forskriften § 1 (4) slår fast at aml. § 18-9 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering mv., ikke gjelder ved

hjemmearbeid. NHO kan ikke se at departementet har angitt viktige grunner for å skulle gi denne bestemmelsen anvendelse. Det vil være unødvendig byråkratisk dersom Arbeidstilsynet må gi samtykke ved oppføring eller ved ombygging av privat bolig, og det vil også kunne påføre arbeidstaker kostnader i form av gebyr. Etter NHOs syn bør derfor forskriftens unntak videreføres i en ny forskrift.

Med vennlig hilsen
Næringslivets Hovedorganisasjon
Område arbeidsliv



Nina Melsom
Direktør