



Hjemmekontorets gleder og utfordringer: Den nye hjemmekontorforskriften, hvilke endringer ser vi så langt?

Hva har vi lært av å jobbe hjemmefra det siste året?

Om du skal ha et teamsmøte kommer du unna med shorts og ei skjorte. Bare ikke reis deg foran kameraet om du skal hente mer kaffe, gli sidelengs ut av bildet.

En undersøkelse (april 2020) viser at én av tre nordmenn sitter i joggebuksa mens de er på jobb hjemmefra.



Hva har vi lært av å jobbe hjemmefra det siste året?

Det kan være ganske forvirrende med nye og gamle hender samtidig oppe i møter på teams.



Hva har vi lært av å jobbe hjemmefra det siste året?

Hund i bildet der kollega skulle vært, du aner ikke hvor kollega er, men er glad du fremdeles ser forskjell på kollega som har latt hår og skjegg vokse, og bikkja hans.



Hva har vi lært av å jobbe hjemmefra det siste året?

Ikke spis og jobb samtidig. Før du vet ordet av det bruker du iPaden som tallerken.



Oslo Met har utarbeidet rapporten «Hjemmekontor våren 2021 – Omfang, utvikling og kjennetegn?», som viser at 7 av 10 ønsker å fortsette med hjemmekontor etter pandemien.



Utvikling

Utydelige skiller

Kolleger

Telepress

Krav og kontroll

Technostress

Medvirkning

Digitale møter

Lav leder støtte

Lite anerkjennelse

Jobbmotivasjon

Fleksibilitet

*“Jobber jeg
hjemme, eller
bor jeg på
jobben?»*

Departementet kan gi forskrift
om og i hvilken utstrekning
loven skal gjelde for arbeid
som utføres i arbeidstakers
hjem.

Aml. § 1-5

*Arbeid i
arbeidstakers
hjem*

Nesten tjue år gammel og hverken tilpasset den teknologiske utviklingen eller samfunnsutviklingen forøvrig.

Gjeldende rett er ikke tilpasset økt bruk av hjemmekontor

Hensynet til fleksibilitet

Revidering av forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

Arbeids- og sosialdepartementet legger opp til en totrinns prosess

1. I første omgang forskriftsendringer som kan gjennomføres i løpet av relativt kort tid
2. Kan oppstå behov for ytterligere regulering etter hvert som det er gjort videre kartlegging og forskning på området.

Revidering av forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem fra 2002.

Forskriften fastslår at arbeidsmiljøloven gjelder, men med nærmere presiseringer og en del unntak.

Forslagene og vurderingene i revideringen gjelder forskriftens virkeområde, krav til skriftlig avtale, krav til arbeidsmiljø, arbeidstid og Arbeidstilsynets kompetanse.



Revidering av forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem

En rekke bestemmelser i AML unntatt i forskriften innenfor arbeidsmiljø og arbeidstid.

- ✓ Ikke noe om det psykososial og organisatoriske arbeidsmiljøet.
- ✓ Vilkår for overtid og lengden av overtid
- ✓ Mangler grense for daglig alminnelig arbeidstid (9 timer)
- ✓ Svært lang gjennomsnittsperiode
- ✓ Unntar §§ 10-10 og 10-11 om hhv nattarbeid og søndagsarbeid



Forskriften om arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem

Verken arbeidsmiljøloven eller forskriften sier noe om adgangen til å pålegge hjemmekontor mot den ansattes ønske.

Unio mener at den klare hovedregelen må være at hjemmekontor skal være en frivillig ordning

Kan arbeidsgiver pålegge den ansatte å ha hjemmekontor?

Verken forskriften eller arbeidsmiljøloven gir den ansatte noen rett til å ha hjemmekontor. Dersom arbeidsgiver ønsker at den ansatte skal tilbake på kontoret full tid, plikter den ansatte å møte til avtalt arbeidssted.

Kan arbeidstaker kreve å fortsette med hjemmekontor?

Forskriften gjelder ikke der arbeidet er «kortvarig» eller «tilfeldig».

forskriften gjelder for hjemmearbeid som har en «viss varighet» og et «visst omfang»



Forskriftens virkeområde

Forskriften gjelder kun for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem. Dette betyr at forskriften ikke gjelder når arbeidstaker jobber utenfor hjemmet, for eksempel fra hytta.

Forskriftens virkeområde

Departementet legger til grunn at det «fortsatt er behov for, og hensiktsmessig, at vesentlige forhold knyttet til hjemmearbeid er særskilt avtalt og klargjort mellom partene.»

*Krav til skriftlig
avtale med den
ansatte*

Etter forskriften 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.

Krav til arbeidsmiljøet

Utgangspunktet er at den avtalte arbeidstiden i arbeidskontrakten også gjelder ved hjemmekontor. Men forskriften har en rekke unntak fra bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven

Dette til tross for at de samme vernehensyn gjør seg gjeldende enten du jobber fra arbeidsgivers lokaler eller på hjemmekontoret.

Departementet holder spørsmålet om arbeidstid relativt åpent!



*Er arbeidstiden
annerledes på
hjemmekontor?*

Etter nærmere vilkår er arbeidstaker yrkesskadedekket ved utførelse av arbeid fra hjemmekontoret. Men mange grenseoppganger er uavklart, og knytter seg til de såkalte bedriftsvilkårene for yrkesskade.

Det må avklares hvem som har ansvar for skader som oppstår på hjemmekontor, både på ansatt og inventar.

Yrkesskadedekning

Forskriften regulerer ikke hvem som skal bekoste utstyr, utover at arbeidsgiver har ansvaret for arbeidsmiljøet.

Departementet foreslår ingen endringer i forskriften om dette, og deres begrunnelse er at det ville være for inngripende i arbeidsgivers vurderinger og organisering av virksomheten.

Det er arbeidsgiver som har det endelige ordet om arbeidstaker skal innvilges ekstrautstyr til hjemmekontoret eller ei.

Hvem skal bekoste utstyr på hjemmekontor?

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal så langt det er praktisk mulig ivareta arbeidstakernes interesser i spørsmål som knytter seg til den enkeltes arbeidsmiljø, samt påse at arbeidsmiljøforhold for arbeidstakere i eget hjem er en del av virksomhetens internkontrollsystem.

Verneombud har ikke adgang til hjemmekontoret uten etter særskilt avtale med den ansatte.



Verneombud

Etter dagens forskrift har Arbeidstilsynet kun mulighet til å veilede om bestemmelsene, men ikke føre tilsyn eller gi pålegg. Departementet har foreslått å endre dette, slik at Arbeidstilsynet både skal få tilsynsmulighet og myndighet til å gi pålegg.

*Kan Arbeidstilsynet
føre tilsyn med
reglene om
hjemmekontor?*

Hva tenker Unio om hjemmekontor fremover

- ✓ Det er behov for å oppdatere regelverket.
- ✓ Hjemmekontor må skje på frivillig basis og ikke som en pliktig løsning.
- ✓ Forskriften overlater mye av ansvaret til arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Det er viktig at det også utarbeides kollektive avtaler med rom for individuell tilpasning. Tillitsvalgte og verneombud må også involveres en ved hjemmekontorarbeid.
- ✓ Et regelverk må være fleksibelt og individuelt tilpasningsdyktig, samtidig som vernebehov må ivaretas.
- ✓ Lederne må lære seg å fjernlede.
- ✓ Erfaringene vi har høstet så langt viser at det er vanskelig å gi entydige svar på hvilke konsekvenser økt bruk av hjemmekontor har for arbeidslivet.
- ✓ En rekke problemstillinger må ses nærmere på som; arbeidsgivers oppfølging, styring og kontroll, forsikringsdekning, ansvar for arbeidstakers fysiske, psykiske og organisatoriske arbeidsmiljø, medvirkning, digital sikkerhet og skillet mellom jobb og fritid .