

Bruk av hjemme-kontor etter pandemien – hvor er alle sammen?

Arbeidslivet endrer seg stadig og mange arbeider når det passer dem og fra hvor som helst. Bruk av hjemmekontor har stadig økt, ikke minst etter perioden med pandemi, da mange ble nektet adgang til sin vanlige arbeidsplass. Fleksibelt arbeidsliv med muligheter for hjemmekontor er en fordel for mange, men byr samtidig på mange utfordringer relatert til blant annet kravene til et forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Stadig flere arbeidsgivere krever derfor nå mer tilstedeværelse på kontoret.

Arbeidsliv i endring

Det er mange fordeler ved å kunne jobbe hjemmefra, enten det er fast eller ved behov. Man sparer unødig reisetid og noen ansatte jobber dessuten mer effektivt hjemmefra.

Ofte er det dessuten positivt å kunne jobbe hjemmefra om man er litt småsyk og ikke ønsker å smitte kolleger. På den annen side skal man ikke undervurdere at for mye bruk av hjemmekontor kan skape mer ensomhet og at det kan være vanskelig å skille jobb og fritid. Noen trenger også å være på kontoret med andre ansatte for bedre å kunne organisere arbeidsdagen og ikke minst, for å lære av sine kolleger.

Ifølge SSB arbeidet før pandemien ca. 40 prosent utelukkende på kontoret, mens tallet nå er ca. 15 prosent. Dette medfører at mange kontorer står til enhver tid tomme, særlig på fredager. Noen arbeidsgivere tar konsekvensene av dette og flytter til mindre lokaler og innfører landskapsløsninger, mens andre skjerper inn reglene for hjemmekontor.

Seks hjemmekontor-fordeler

- **Fleksibilitet og bedre balanse mellom jobb og fritid.** Dette gjør at den ansatte kan tilpasse arbeidsdagen etter eget livsmønster. Ved å slippe reisetid frigjøres mer tid til familie, trening og fritid.
- **Økt produktivitet og konsentrasjon** (for noen). Avhengig av yrke og arbeidsoppgaver er det mange som opplever mer effektivitet og mindre forstyrrelser ved hjemmekontor.
- **Arbeidsgivere gis en større rekrutteringsbase** ved at geografisk plassering spiller mindre rolle.
- **For eldre arbeidstakere som vurderer å pensjonere seg** kan hjemmekontor kombinert med redusert arbeidstid bidra til at man står lenger i arbeid.
- **Sparte kostnader for den ansatte ved redusert pendling og redusert trafikk.**
- **Sparte kostnader for arbeidsgiver ved å kunne flytte til mindre lokaler.**

Seks hjemmekontor-ulempes

- **Svekket tilhørighet og sosial isolasjon.** Når kolleger ikke møtes ved kaffemaskinen eller sjeldent ses, skades trivselen, kreativiteten og lagfølelsen.
- **Uklare skiller mellom jobb og fritid** kan medføre utbrenthet og gnisninger i familien.
- **Arbeidsmiljøet og bedriftskulturen blir skadelidende.** Når kolleger sjeldent møtes fysisk er det vanskelig å bygge relasjoner og få kunnskapsoverføring, særlig for nyansatte.
- **Manglende synlighet gir også redusert karriereutvikling og mindre lojalitet** overfor arbeidsgiver.
- **Tekniske og praktiske utfordringer.** Ikke alle jobber egner seg for hjemmekontor og mange har ikke utstyr og egnet plass.

HJEMMEKONTOR. Det er mange fordeler ved å kunne jobbe hjemmefra. Men også noen ulemper.



■ **Personlige variasjoner.** Det er vanskelig for lederen å følge opp den enkelte både prestasjonsmessig og når det gjelder kravene til forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven

Det følger av arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse at loven skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet. Dette innebærer blant annet at det er viktig med en god stol, bord og godt teknisk utstyr, riktig arbeidsstilling, bra belysning og muligheter for konsentrasjon.

I Norge har vi et sterkt stillingsvern som er utviklet gjennom mange års utstrakt samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Samtidig skjer det stadig en hurtig samfunnsmessig og teknologisk utvikling som medfører store endringer, for eksempel i forhold til mulighetene og forutsetningene for fjernarbeid. Dette skaper utfordringer med hjemmekontor i forhold til blant annet arbeidsmiljø, arbeidstidsbestemmelser, kontroll og tilsyn.

Det foreligger derfor en egen forskrift om hjemmekontor som ble endret og oppdatert i 2022.

Hva må avtales ved hjemmekontor som omfattes av forskriften

Dersom hjemmearbeidet er av en viss varighet, vil forskriften komme til anvendelse. Arbeidsgiver plikter da å inngå en skriftlig avtale med hver enkelt arbeidstaker



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.

om hva som gjelder ved bruken av hjemmekontoret. Dette gjelder også arbeidstakere som har en ledende eller en særlig uavhengig stilling.

Partene skal gjennom avtalen ha kontroll på rettigheter og plikter når det gjelder:

- Omfanget av hjemmearbeidet.
- Arbeidstid for hjemmearbeidet.
- Eventuelle bestemmelser om når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver.
- Dersom avtalen er midlertidig: Forventet varighet.
- Eventuelle bestemmelser om retten til å endre eller si opp avtalen om hjemmearbeid, frister for slik oppsigelse mv.
- Eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen.
- Eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr.
- Eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Krav til arbeidsmiljø og arbeidstid

Det kommer frem av forskriften at arbeidsgiver skal, for å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas, så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Dette gjelder blant annet å sikre at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger og at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.

Det ble i 2022 bestemt at også det psykososiale arbeidsmiljøet skal være ivaretatt ved bruk av hjemmekontor. Dette innebærer blant annet at kravene til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten også gjelder ved bruk av hjemmekontor.

Tidligere inneholdt forskriften særbestemmelser i forhold til arbeidstid, men disse er nå fjernet. Det betyr at arbeidsmiljølovens alminnelige bestemmelser om arbeidstid, overtid og hviletid også gjelder ved arbeid på hjemmekontoret.

Forskriften gjelder ikke ved kortvarig eller sporadisk arbeid

Forskriften har tidligere vært avgrenset på den måten at den ikke kom til anvendelse ved «kortvarig eller tilfeldig arbeid». Etter hvert som pandemien trakk ut i tid, ble det drøftet om hjemmekontor under pandemien kunne defineres som «tilfeldig arbeid», for på den måten å falle utenfor forskriften.

Departementet har forsøkt å oppklare situasjonen ved at teksten nå er endret til å unnta bruk av forskriften ved «kortvarig eller sporadisk arbeid». Med «kortvarig» mener departementet noen få dager eller en til to uker, avhengig av hva arbeidet dreier seg om. Samtidig uttales at «fullt hjemmearbeid i en måned eller mer», etter departementets syn, ikke vil anses som kortvarig.

Med «sporadisk» mener departementet «hjemmear-

beid som skjer av og til, men ikke i for stort omfang eller som en fast ordning». Dersom hjemmearbeidet har et visst omfang og utføres jevnlig, for eksempel en eller to dager i uken, vil forskriften i utgangspunktet komme til anvendelse.

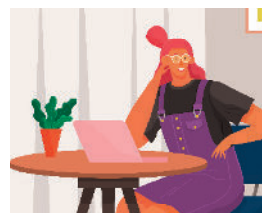
Det vil imidlertid være en skjønnsmessig vurdering om når forskriften kommer til anvendelse.

Forskriften gjelder ikke ved arbeid på hytta eller andre steder utenfor hjemmet. Forskriften gjelder kun arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Under pandemien tilbrakte mange arbeidstakere perioder på hytta eller i utlandet og arbeidet derfra. I slike tilfeller kommer imidlertid ikke forskriften til anvendelse.

Arbeidstilsynets kompetanse

Ved den oppdaterte forskriften fikk Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med bestemmelsene i forskriften. Departementet understreket imidlertid at tilsyn vil kunne gjennomføres på en tilfredsstillende måte uten fysisk å måtte inspisere arbeidstakers hjem. Dette kan gjøres ved å kontrollere at det foreligger skriftlig avtale og ved å fokusere på arbeidsgivers plikt til å forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige.

Fakta: Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem



MANGE SPØRSMÅL ER UAVKLART

Det kan stilles spørsmål ved om forskriften i tilstrekkelig grad tar hensyn til dagens arbeidsliv og dets behov for fleksible løsninger. Forskriften fremstår som byråkratisk og vil ved sine ulike skjønnsmessige temaer kunne åpne for unødige konflikter. Det vil også være vanskelig for arbeidsgiver å kunne ha tilstrekkelig kontroll med arbeidstakers arbeidstid og arbeidsmiljø.

Det er også mange spørsmål som ikke er avklart. Forskriften sier for eksempel intet om utgiftsdekning eller skatt. Det har dessuten i de senere år vært flere saker relatert til om yrkesskadeforsikringer gjelder ved skader oppstått på hjemmekontoret.

Jeg tror derfor svært mange arbeidsgivere fortsatt vil kvie seg for å inngå skriftlige avtaler om hjemmekontor for sine ansatte, men vil i stedet sørge for at arbeid i arbeidstakers hjem kun skjer «sporadisk» i ny og ne. Dette vil skape større fleksibilitet for arbeidsgiver, men ikke mer trygghet for arbeidstaker.