

Resolusjon vedtatt på Negotias landsmøte 19. og 20 november 2021:

Arbeidstakernes rettigheter må sikres ved fjernarbeid

Under koronapandemien ble fjernarbeid på hjemmekontor vanlig i norsk arbeidsliv. Erfaringen fra perioden var at norsk arbeidsliv er svært tilpasningsdyktig, og at det kan ha verdi både for virksomheten og folks privatliv å gi ansatte mer fleksibilitet rundt arbeidssted. Samtidig som det medfører nye utfordringer for arbeidsmiljø og ledelse.

For Negotia er det viktig at hjemmekontor ikke blir et hull i lov-, og avtaleverk når det gjelder arbeidstakers rettigheter og arbeidsmiljø. Nå som mer fjernarbeid ser ut til å bli en del av den nye normalen mener Negotia at det er avgjørende å sikre arbeidstakernes rettigheter også på hjemmekontoret. For å få til det må virksomhetene ha gode systemer for medbestemmelse i utarbeidelsen av hjemmekontoravtaler, og forutsigbarhet for de ansatte i møte med de utfordringene som vil oppstå med et mer fleksibelt arbeidsliv.

Negotia mener at økt bruk av hjemmekontor ikke må gå ut over mulighetene til at den ansatte kan være en del av et fysisk arbeidsmiljø. Negotia ser med bekymring på at de fysiske arbeidsplassene og kontormiljøet endres eller fjernes av virksomhetene uten at dette på forhånd har vært drøftet med tillitsvalgt. Endringer av fysiske kontorarbeidsplasser må drøftes med de ansattes representanter, i tråd med gjeldende avtaleverk, med sikte på å finne gode og hensiktsmessige løsninger.

Det er viktig at ansatte har et godt arbeidsmiljø, uavhengig av hvor de jobber fra. Negotia mener at avtaler som inngås i virksomheten om bruk av hjemmekontor må inkludere tydelige retningslinjer for dette.

Arbeidsgiver plikter å dekke nødvendig datautstyr og annet utstyr som arbeidstaker trenger for å utføre arbeidet sitt hjemmefra. Vurderingen må skje både på generelt og individuelt grunnlag ut fra arbeidstakers behov. Arbeidsgiver bør dekke en forholdsmessig andel av den ansattes kostnader til bredbånd.

Virksomhetene må ha tiltak på plass for å ivareta ansattes HMS ved fjernarbeid. Arbeidsgivers plikt til å gjennomgå HMS-opplæring etter aml § 3-5 er like viktig ved hjemmearbeid som ellers. Det er viktig at reglene om arbeid ved dataskjerm, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav, også gjelder ved arbeid hjemmefra.

Det psykososiale arbeidsmiljøet og hensyn til mental helse er like viktig på hjemmekontor som på arbeidsplassen. Det samme gjelder arbeidsgivers krav til tilrettelegging, medvirkning og faglig og personlig utvikling for arbeidstakerne. Ved økt bruk av fjernarbeid blir oppfølgingen av et godt psykososialt arbeidsmiljø et særskilt lederansvar.

Det er viktig at arbeidstakerne er dekket av yrkesskadeforsikringer og andre typer forsikringer ved arbeid hjemmefra.

I den digitale tidsalder har arbeidet i stor grad gått fra å være klokkestyrt til å bli oppgavestyrt. På hjemmekontoret blir denne problemstillingen tydeligere, siden grensene mellom arbeidsdag og fritid hviskes ut. Fleksible arbeidsformer må ikke være et ensidig gode for arbeidsgiver i den forstand at det forventes at den ansatte er tilgjengelig til alle døgnets tider. Reglene om arbeidstid gjelder ved arbeid i arbeidstakers hjem. Arbeidstakere må ha rett til å koble fra, og det kan ikke være en forventning om å være tilgjengelig utenfor arbeidstid.

Negotia frykter at økt bruk av fjernarbeid kan føre til løsere tilknytning til arbeidsplassen. Stillingsvern og ansettelsesforhold må ikke forringes ved at arbeidsgiver unndrar seg sine plikter i arbeidsforholdet.

Negotia mener at:

- De ansattes medbestemmelse må ivaretas i utarbeidelsen av virksomhetens hjemmekontoravtaler.
- Økt bruk av hjemmekontor kan ikke gå på bekostning av arbeidstakernes rettigheter, stillingsvern eller arbeidsmiljø.
- Arbeidstakere skal ha rett til å koble fra. Reglene om arbeidstid må gjelde også ved arbeid i arbeidstakers hjem.