



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref
22/4414-

Dato
19. desember 2022

Representantforslag 34 S (2022-2023) fra stortingsrepresentantene Sveinung Rotevatn, Alfred Jens Bjørlo og Guri Melby om mer frihet til å jobbe der du vil

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomité 10. november 2022, der det bes om min vurdering av representantforslag 34 S (2022-2023) fra stortingsrepresentantene Sveinung Rotevatn, Alfred Jens Bjørlo og Guri Melby. Jeg viser også til brev 22. november med orientering om utvidet svarfrist.

Representantene har lagt fram ulike forslag som omhandler tilrettelegging for et mer stedsfleksibelt arbeidsliv. Forslagsstillerne viser til at det går an å dra positive lærdommer av erfaringen med hjemmekontor under koronapandemien, og at ulike former for fjernarbeid kan ha positive sider. Dette tror jeg mange arbeidsgivere og arbeidstakere er enige i. Temaet har også blitt satt høyere på dagsorden de siste årene. Flere arbeider og vurderinger knyttet til både regelverk og praksis er både gjennomført og satt i gang.

Når det gjelder *arbeidsmiljøloven*, vil jeg peke på at denne ikke er til hinder for at ansatte kan arbeide stedsuavhengig. Innenfor arbeidsmiljølovens rammer vil det være rom for å avtale at arbeidstaker kan arbeide fra andre steder enn arbeidsgivers faste kontorsted. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har også nylig hatt et eget arbeid, i dialog med partene i arbeidslivet, med å gjennomgå og se på behovet for endringer i arbeidsmiljøregelverket for hjemmearbeid. Med virkning fra 1. juli i år er det fastsatt endringer i forskriften om arbeid i arbeidstakers hjem, herunder at de samme reglene for arbeidstid skal gjelde ved hjemmekontor som på arbeidsplassen.

Departementet har også fått gjennomført en større kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Kartleggingen viste at hjemmekontor gir fleksibilitet og kan utnytte restarbeidsevne, men også utfordre skillet mellom arbeidstid og fritid. Samtidig viste kartleggingen til dilemmaet mellom fleksibiliteten hjemmekontoret gir og hensynet til fellesskap og kulturbygging på arbeidsplassen.

Kartleggingen har vært begrenset til en tid hvor hjemmekontor i stor grad har vært pålagt. Det er behov for mer kunnskap om utvikling og konsekvenser på lengre sikt. Kartleggingen følges derfor opp med ytterligere datainnsamling, undersøkelser og analyser av konsekvensene i perioden 2021-2026. Departementet følger utviklingen på området tett.

Generelt mener jeg for øvrig at dette er et område hvor partene i stor grad må være med og stå for utviklingen av arbeidslivet, jf. også nedenfor om arbeid i staten. Her kan jeg også nevne den europeiske rammeavtalen om fjernarbeid (Framework agreement on telework) som ble inngått mellom arbeidslivets parter på europeisk nivå i 2002, og som flere norske arbeidslivsorganisasjoner implementerte i 2005 ved å utarbeide felles retningslinjer for oppstart og praktisering av fjernarbeid.

Når det gjelder *yrkesskadedekning*, står arbeidstakere i dag ikke uten slik dekning når de arbeider andre steder enn på sin faste arbeidsplass, for eksempel på hjemmekontor. Skader som oppstår i forbindelse med arbeid på hjemmekontor, kan på nærmere vilkår godkjennes som yrkesskade. Reglene kan imidlertid gjøres tydeligere. I den forbindelse vil jeg nevne at departementet raskt gikk ut med en presisering som sikret yrkesskadedekning da Norge ble nedstengt under pandemien med pålegg om hjemmekontor sen vinteren 2020. Det oppstod samtidig behov for å kartlegge hvordan regelverk og praksis bør innrettes etter at pandemien var over - med et arbeidsliv preget av nye måter å jobbe på og økt digitalisering. I dialog med departementet har NAV gjennomført et arbeid med dette. Departementet vurderer egnet måte og tidspunkt for å komme tilbake til dette, og måter å involvere partene i arbeidslivet.

I *statlig sektor* er det generelt satt i gang flere arbeider knyttet til fjernarbeid og hjemmearbeid. Verken statsansatteloven eller statens tariffavtaler er til hinder for at statsansatte kan arbeide stedsuavhengig. Regjeringens ambisjon er å legge bedre til rette for fjernarbeid i statlige virksomheter. Regjeringen er opptatt av at det bygges sterke kompetansemiljøer i hele landet gjennom en jevnere fordeling av offentlige arbeidsplasser.

Intensjonen om at det skal legges bedre til rette for at flere kan få velge fjernarbeid som en mulig løsning i staten, er ikke ment å endre utgangspunktet om at det er arbeidsgiver som har styringsrett. Det er den enkelte arbeidsgiver som avgjør om og i hvilket omfang det skal gis mulighet for fjernarbeid. Statlige virksomheter er etter sin art ulike, både når det gjelder størrelse og oppgaver, og de er ulikt organisert og geografisk plassert. Et godt samarbeid mellom partene lokalt er viktig for å få til en inkluderende personalpolitikk. Statlige virksomheter som eventuelt innfører nye måter å organisere arbeidet på gjennom økt bruk av fjernarbeid, må sørge for at dette skjer i nært samarbeid med de ansatte og deres organisasjoner, i tråd med Hovedavtalen i staten og tilpasningsavtalen i virksomheten. Samtidig er det ønskelig med et overordnet rammeverk for virksomheter som ønsker å ta i bruk fjernarbeid. Kommunal- og distriktsdepartementet arbeider med hvordan det kan lages en veileder til statlige virksomheter som kan brukes som et grunnlag for de vurderingene som den enkelte virksomhet skal gjøre framover.

Dersom ansatte i en virksomhet sitter geografisk spredt, kan det utfordre det sosiale og faglige arbeidsmiljøet i virksomheten. Løsningene må derfor være balanserte og tilpasses lokalt. De statlige arbeidsgiverne må gis lokalt handlingsrom, og det må lyttes til hvilke behov de ulike statlige virksomhetene - og de ansatte i disse virksomhetene – har. Denne regjeringen er opptatt av gode tjenester, valgfrihet og medbestemmelse. Én løsning passer ikke nødvendigvis for alle.

I hovedtariffoppgjøret 2022 ble partene i statlig sektor enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe for å se på enkelte problemstillinger knyttet til arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Arbeidsgruppen skal se på og komme med anbefalinger knyttet til blant annet forsikringsordninger ved arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, dekning av kostnader til utstyr, drift og abonnementer ved arbeid hjemmefra, og hvordan det skal ivaretas at arbeidstaker har fullt forsvarlige arbeidsforhold når det utføres arbeid i arbeidstakers hjem. Arbeidet skal slutføres senest 1. februar 2023.

I tillegg endret Kommunal- og distriktsdepartementet i august i år retningslinjene for lokalisering av statlige arbeidsplasser. Med disse vil departementet aktivt vurdere lokalisering til mindre sentrale kommuner, og nye og omlokaliserte statlige virksomheter skal som hovedregel ikke lokaliseres i Oslo, sentrale kommuner i Oslo-området eller i de andre største byene. Dette vil være med på å skape mer mangfold i arbeidsmarkedet i distriktene, og gjøre steder mer attraktive for bosetting og for næringslivet.

Regjeringen har videre som ambisjon å øke antall stillinger i staten som blir lyst ut med mulighet for fjernarbeid, eller som arbeidsgiver velger å tilby ansatte som alternativt ville sluttet i virksomheten, med det formål å oppnå økt desentralisering av statlige arbeidsplasser.

Som forslagstillerne også peker på, bør fjernarbeid i staten kombineres med mulighet for å høre til et lokalt kontorfellesskap der det er tilgjengelig eller formålstjenelig. Både for arbeidsgiver og for arbeidstaker kan det være fordeler med en slik løsning. Mange kommuner har stort engasjement for stedsuavhengig arbeid, og kommunene oppfordres til å legge til rette for kontorfellesskap der også ansatte i staten kan inkluderes. Det er ingen hindringer for å gjøre dette, og det blir også gjort mange steder. Det finnes en rekke ulike former for kontorfellesskap rundt om i landet som har kommet til uten statlige prosjekter eller en særlig statlig støtteordning. Private og offentlige finner sammen på ulike måter for å legge til rette for denne typen virksomhet.

Med hilsen



Marte Mjøs Persen