

Arbeidstidsbestemmelsene holder ikke tritt



Statsautorisert revisor
Leif Arne Jensen
Styreleder i Revisorforeningen

Koranapandemien har tydeliggjort at arbeidstidsbestemmelsene ikke har holdt tritt med den generelle utviklingen i samfunnet. Hvor logisk er det for eksempel at en nyansatt som bor i en liten leilighet ikke har anledning til å jobbe på kontoret en søndag, men kan jobbe hjemmefra?

Koranapandemien påvirker hvordan vi jobber. Mens «hjemmekontor» i gamle dager var et gode forbeholdt noen få, har pandemien innført «pålagt hjemmekontor» for de aller fleste i vår bransje. Hva som blir den nye normalen vet ingen, men situasjonen har tydeliggjort at det er på tide med en modernisering av arbeidstidsbestemmelsene.

Dagens regler om hjemmearbeid fremgår av en forskrift fra 2002 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Forskriften ble utarbeidet med et helt annet utgangspunkt enn store deler av dagens arbeidsliv har, med varige endringer i hvordan vi ønsker å jobbe når pandemien er over.

Har sett behovet for endringer

Det er positivt at Arbeids- og sosialdepartementet har sett behovet for endringer og blant annet foreslår unntak fra kravet til skriftlig avtale når hjemmearbeid skyldes pålegg/anbefalinger fra myndighetene. Departementet har også satt i gang en større kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor. Forskningen som finnes, viser blant annet at hjemmekontor kan føre

til økt produktivitet og en mindre stressende hverdag, men at det kan bli vanskeligere å opprettholde en fornuftig balanse mellom jobb og fritid.

Skjermbasert ledelse er krevende

Ifølge forskriften fra 2002 «skal arbeidsgiver så langt det praktisk er mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige». Det er da fristende kun å fokusere på det tekniske, som kontorstoler, skjerm og printer. Arbeidsgivers ansvar omfatter imidlertid også psykososiale forhold, og forslaget fra departementet tydeliggjør dette. Dette stiller store og nye krav til ledere i vår bransje. Skjermbasert ledelse som også ivaretar det psykososiale arbeidsmiljøet på en god måte, er ikke uten videre enkelt, men likevel viktig for arbeidstakers totale arbeidssituasjon.

Regler til besvær

Så var det arbeidstidsreglene, som arbeidsgiver har ansvar for at blir overholdt. I dag gjelder ulike regler for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Dersom hjemmearbeidet er «kortvarig eller tilfeldig», gjelder arbeidsmiljølovens regler. Dersom hjemmearbeidet ikke er «kortvarig eller tilfeldig», gjør dagens forskrift en rekke unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. Reglene er ikke alltid enkle å forstå. Praktisering av reglene kan være i konflikt med arbeidstakers behov og ønsker, for eksempel ved ønske om selv å kunne organisere sitt hjemmearbeid.

Nattarbeid eller Champions League

Hva som regnes som nattarbeid, er avhengig av om arbeidet hjemmefra er «kortvarig eller tilfeldig». Er det kortvarig og tilfeldig, starter natta kl. 23. Er det ikke kortvarig og tilfeldig, star-

ter natta kl. 21, og er man på kontoret, begynner natta kl. 21.

Om klokka er 21 eller 23 er kanskje ikke så viktig for flertallet, men dersom man har små barn, kan det gjøre livet vesentlig enklere og bedre dersom pappa får lov til å være pappa om ettermiddagen og så kan ta frem PC-en mens mamma ser Champions League klokka 21.

Skriftlig avtale – sammenhengende hvile

Vi fikk en lovendring i 2017 som gjør det mulig for arbeidsgiver og arbeidstaker å inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 21 og 23. Spørsmålet er hvor mange som faktisk inngår slike individuelle avtaler. I tillegg kommer kravet om 11 timers sammenhengende hvile som gjør at arbeidstaker etter en ren ordlydsbasert tolkning faktisk ikke kan starte å jobbe før klokka 10 neste dag.

Søndagsarbeid

Søndagsarbeid er et annet eksempel. Hvor logisk er det at en nyansatt med en liten leilighet ikke har anledning til å jobbe på kontoret en søndag, men det er lov å jobbe hjemmefra – under forutsetning av at hjemmearbeidet ikke er «kortvarig eller tilfeldig»?

Bransjen bør bidra

Departementet er i høringsnotatet usikre og ber om synspunkter på behov for særlige bestemmelser ved hjemmearbeid. Revisjonsbransjen bør gripe anledningen til å gi innspill. Arbeidstidsbestemmelsene er modne for en mer generell gjennomgang og revisjon som ikke bare tilpasser reglene til post-korona-situasjonen, men den generelle utviklingen i samfunnet.