

## LO-tillitsvalgtpanel: hjemmekontor under koronaepidemien

Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

### Om undersøkelsen

LOs tillitsvalgte ble i februar 2021 stilt spørsmål om bruk av hjemmekontor. Tillitsvalgtpanelet består av om lag 2900 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund, og undersøkelsene administreres og gjennomføres av Fafo. Drøyt 2400 er tillitsvalgte i bedrifter og virksomheter og drøyt 500 er tillitsvalgte i forening/forbund på regionalt eller nasjonalt nivå. Disse er rekruttert til panelet ved at Fafo har fått tilgang til e-post-adresser fra LO-forbundene.

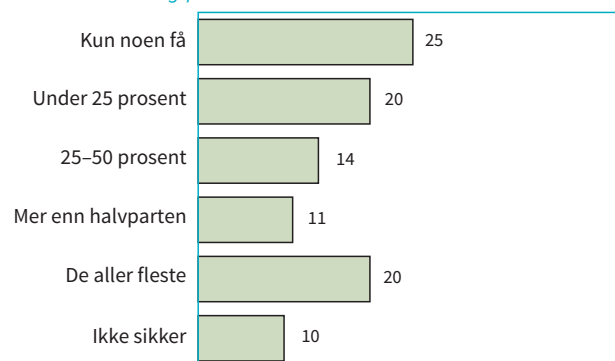
### Omfang

Mange arbeidstakere ble henvist til hjemmekontor da pandemien brøt ut. En undersøkelse i befolkningen fra våren 2020 viste at om lag halvparten av norske arbeidstakere hadde utført arbeidet fra andre plasser enn virksomhetens lokale, for eksempel på hjemmekontor (Nergaard 2020). Som følge av koronapandemien har hjemmekontor gått fra å være en mulighet for arbeidstaker, til sterke anbefalinger eller pålegg om å jobbe hjemmefra. En annen befolkningsundersøkelse fra våren 2020 viste at om lag 40 prosent ble pålagt hjemmekontor som følge av pandemien (YS 2020). Dette stemmer godt overens med en analyse fra SSB som tyder på at 39 prosent av jobbene i Norge kan utføres hjemme (Holgersen m.fl. 2020).

Samtidig viser levekårsundersøkelsen (LKU) fra 2019 at andelen som før pandemien tilbrakte hele dager hjemme (i stedet for å dra på «kontoret»), var på om lag 10 prosent. Bare 7 prosent av de statlige ansatte hadde før pandemien hjemmekontor som en fast ordning (Alsos mfl. 2020). For de fleste med mulighet for hjemmekontor har dette altså ikke vært normalsituasjonen. Mange forventer imidlertid en varig vekst i andel arbeidstakere som jobber hjemmefra som følge av erfaringene under pandemien. Høy digital kompetanse og en godt utbygd infrastruktur er blant de viktigste forutsetningene. Digitale verktøy er tatt i bruk i langt større omfang enn før koronaepidemien (Nergaard 2020).

I virksomheter med LO-tillitsvalgte er det 66 prosent av disse som svarer at arbeidsgiver har bedt alle som har mulighet til å jobbe hjemmefra. 28 svarer nei, mens 8 prosent er usikre. På spørsmål om hvor stor andel av de ansatte som faktisk har jobbet hjemmefra, er omfanget størst i staten. Blant tillitsvalgte i statlig sektor svarer nesten halvparten at «de aller fleste» medarbeiderne har jobbet hjemmefra. Fra tidligere nevnte undersøkelser vet vi at det er særlig de med høy utdanning og kontorjobber («funksjonærjobber») som jobber hjemmefra i et visst omfang.

Figur 1 Andel ansatte som har jobbet hjemmefra. N=1598. Prosent.  
Kilde: LOs tillitsvalgtpanel februar 2021



I mange yrker er det ikke mulig å jobbe hjemmefra, noe som gjenspeiles i undersøkelsen blant de LO-tillitsvalgte. Nær 60 prosent av de tillitsvalgte svarer at hjemmekontor omfatter under halvparten av medarbeiderne. Og, blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg, primærnæringer mv.) er det for eksempel kun 5 prosent som svarer at «de aller fleste» medarbeiderne jobber hjemmefra.

## Uavklarte ansvarsforhold

Pandemien forandret arbeidssituasjonen for svært mange mennesker nærmest «over natta». Ifølge en av undersøkelsene fra i fjor vår, ble 8 av 10 norske arbeidstakere berørt på en eller annen måte. Pålegg om å jobbe hjemmefra var mest vanlig (Nergaard 2020). Det viste seg at kun 38 prosent av disse hadde et tilrettelagt hjemmekontor (ibid).

Arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging, arbeidsmiljø, trivsel og oppfølging er dermed en sentral problemstilling. Det er ikke innført nye reguleringer på dette området i løpet av pandemien. Gjeldende bestemmelser er å finne i en forskrift fra 2002, som blant annet omfatter krav om skriftlig avtale om omfang, arbeidstid, tilgjengelighet, drift og vedlikehold av utstyr.<sup>1</sup> Hovedorganisasjonene har videre tiltrådt den europeiske rammeavtalen om fjernarbeid, men den er ikke tatt inn i avtaleverket (Nergaard mfl. 2018).<sup>2</sup> Det har imidlertid blitt en diskusjon om forskriften faktisk er gjeldende for arbeidstakere som jobber hjemme under koronaepidemien. I paragraf 1 heter det nemlig at forskriften ikke gjelder for «kortvarig eller tilfeldig arbeid». I forbindelse med koronapandemien (april 2020) ble det, ifølge Arbeids- og sosialdepartementet, utarbeidet retningslinjer for yrkesskadedekningen som fastslo at arbeidstaker er dekket når arbeid i hjemmet skjer oppfordret eller ett pålegg fra arbeidsgiver.

I april 2021 ble det lagt fram forslag til endringer i denne forskriften om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.<sup>3</sup> Forslagene er nå til høring, med frist 23. juli 2021.

## Få som har avtale

Hjemmekontor har for mange vært hverdagen i mer enn ett års tid. De tillitsvalgte fikk spørsmål om det var inngått avtale om arbeidsgivers ansvar ved bruk av hjemmekontor. 7 prosent svarer at det var inngått lokal avtale i virksomheten, mens 13 prosent svarer at bruk av hjemmekontor er regulert i sentral avtale. Blant tillitsvalgte i statlig sektor er det 26 prosent som svarer at forholdet er regulert i sentral avtale. Lokal avtale er noe mer vanlig i de største bedriftene (mer enn 500 ansatte). Blant disse er det 13 prosent som svarer at det er inngått lokal avtale.

I en undersøkelse gjennomført i august 2020 av Kantar for HR Norge, svarer tre av fire virksomheter at de har klare retningslinjer for arbeid på hjemmekontor, selv om bare 4 prosent har gjort avtaler med de ansatte.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> FOR-2002-07-05-715

<sup>2</sup> Framework agreement on telework

<sup>3</sup> <https://www.regjeringen.no/contentassets/23c374ce27d94a7589647d8a91ecab6c/horingsnotat-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-arbeid-som-utføres-i-arbeidstakers-hjem.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.hrnorge.no/pressemeldinger/ny-unders%C3%B8kelse-fra-hr-norge-praktiske-gode-l%C3%B8sninger-danker-ut-regler-for-hjemmekontor>

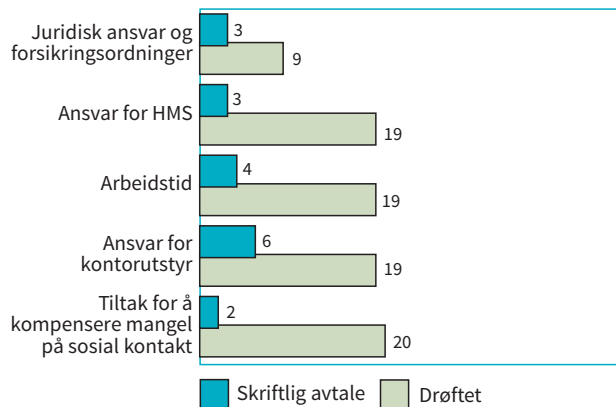
Spørsmålet om hjemmekontor har imidlertid blitt diskutert ute i virksomhetene. Nesten halvparten (47 prosent), svarer at tillitsvalgte og/eller verneombud har vært involvert i diskusjoner om hjemmekontor. Innenfor statlig sektor, hvor hjemmekontor er mest vanlig, er det 66 prosent som svarer at det har vært diskusjoner om dette temaet.

## Ansvar for forsikringer, HMS og utstyr

De LO-tillitsvalgte har videre fått spørsmål om ansvarsforholdene ved bruk av hjemmekontor har blitt avklart innad i virksomhetene. Undersøkelsen omfatter spørsmål om juridisk ansvar og forsikringsordninger, arbeidsgivers ansvar for helse, miljø og sikkerhet (HMS), arbeidstid, utstyr og tiltak for å kompensere for mangel på sosial kontakt. Vi har spurt tillitsvalgte i virksomheter der arbeidsgiver har sagt at alle som har mulighet til det skal jobbe hjemmefra, om det er gjennomført drøftinger eller inngått avtale.

Figur 2 Andel tillitsvalgte i virksomheter der arbeidsgiver har sagt at alle som har mulighet til det skal jobbe hjemmefra, og som svarer at det har blitt drøftet eller inngått skriftlig avtale ved bruk av hjemmekontor på ulike områder. N=1598. Prosent.

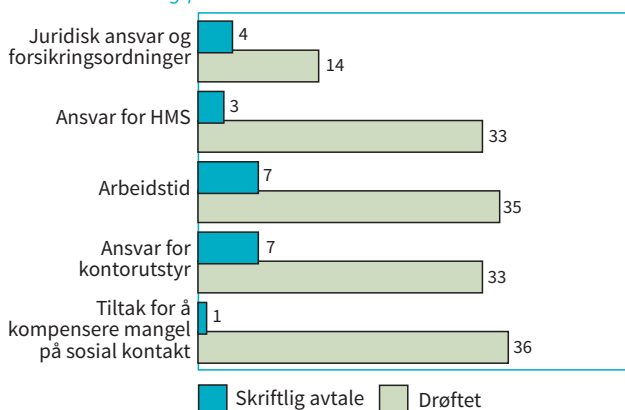
Kilde: LOs tillitsvalgtpanel februar 2021



Disse områdene, som er av stor viktighet for arbeidstakere på hjemmekontor, er i svært liten grad formelt avklart. Totalt sett er det bare mellom 2 og 6 prosent av de tillitsvalgte som svarer at ansvarsforholdene er formalisert gjennom en skriftlig avtale. Mellom 9 og 20 prosent har gjennomført drøftinger.

Statlig sektor peker seg ut, trolig fordi det her er størst bruk av hjemmekontor (se figur 3).

Figur 3 Andel tillitsvalgte i statlig sektor, hvor alle som kan skal jobbe hjemmefra, og som svarer at det har blitt drøftet eller inngått skriftlig avtale ved bruk av hjemmekontor på ulike områder. N=216. Prosent  
Kilde: LOs tillitsvalgtpanel februar 2021



Svarene fra de tillitsvalgte i statlig sektor viser en helt annen aktivitet når det gjelder drøftinger om de ulike ansvarsforholdene. Over 30 prosent svarer at det er gjennomført drøftinger om ansvar for HMS, arbeidstid, kontorutstyr og tiltak for mangel på sosial kontakt. Når det gjelder juridisk ansvar og forsikringsordninger er det bare 14 prosent av de tillitsvalgte som melder om drøftinger, men det er likevel en større andel enn totalen på 7 prosent.

Bruk av hjemmekontor aktualiserer spørsmål om rettigheter og plikter på en ny måte. Det omfatter blant annet hva slags ansvar arbeidsgiver må og kan ha, og hvilke rutiner som trengs for å følge opp arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det er også risiko for at det lokale partssamarbeidet svekkes ved at den uformelle kontakten mellom ledelse og tillitsvalgte blir mindre (Fløtten og Trygstad 2020).

## Referanser

- Alsos, K., Andersen, R. K. & Nergaard, K. (2020). *Fleksitidsavtalen i staten*. Fafo-rapport 2020:14
- Fløtten, T. & Trygstad, S. C. (2020). *Post korona – en ny fase for den nordiske modellen*. Fafo-notat2020:11.
- Holgersen, H., Jiao, Z. & Svenkerud, S. (2020) *Who and how many can work from home in Norway*. Discussion paper935/2020. Statistisk sentralbyrå.
- Nergaard, K. (2020). *Hjemmekontor og digitale løsninger*. Fafo: Faktaflak april 2020.