

## Svar

fjármálaráðherra við fyrirspurn Guðrúnar Ögmundsdóttur um sveigjanlegan vinnutíma í ríkisstofnunum og ráðuneytum.

1. *Hvernig er staðið að því að gefa starfsfólki í ríkisstofnunum og ráðuneytum möguleika á sveigjanlegum vinnutíma?*

Gildandi lagareglur um sveigjanlegan vinnutíma er að finna í 13. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, sbr. 17. gr. sömu laga:

„13. gr.

Starfsmenn eiga rétt á sveigjanlegum vinnutíma. Ber forstöðumanni stofnunar að verða við óskum starfsmanna þess efnis eftir því sem unnt er, sbr. 1. mgr. 17. gr., enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar við almenning.

Ef forstöðumaður hafnar beiðni starfsmanns skv. 1. mgr. er heimilt að bera þá ákvörðun undir hlutaðeigandi ráðherra.

17. gr.

Forstöðumaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá stofnun að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem forstöðumaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir lögreglustörfum eða annarri öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmæltum vikulegum vinnutíma.“

Ákvæði kjarasamninga um sama efni í algengustu gerð kjarasamninga eru eftirfarandi greinar (hér vitnað í samning SFR – stéttarfélags í almannþjónustu):

„2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu 08:00–17:00 frá mánudegi til föstudags.

2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00–18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.

- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.“

Reglur gera því ráð fyrir því annars vegar að einstakir starfsmenn geti sótt um sveigjanlegan vinnutíma og hins vegar að stofnun geti gert almennt samkomulag við starfsmenn sína um frávík frá ákvæðum kjarasamninga.

2. *Hversu margar og hvaða stofnanir hafa nýtt sér þennan möguleika og hversu margir starfsmenn? Hvert er kynjahlutfallið í hópi starfsmanna?*

Umbeðnar upplýsingar liggja ekki fyrir í ráðuneytinu. Til þess að unnt væri að svara þessum lið fyrirspurnarinnar þyrfti því að leita upplýsinga hjá hverju ráðuneyti og ríkisstofnun fyrir sig og vinna síðan úr þeim upplýsingum. Slík upplýsingaöflun og úrvinnsla yrði bæði tímafrek og kostnaðarsöm. Ógjörningur er því að afla umbeðinna upplýsinga innan þess tímafrests sem þingsköp setja svörum við fyrirspurnum.

3. *Hefur möguleiki á sveigjanlegum vinnutíma áhrif á launagreiðslur? Ef svo er, hvaða?*

Samkvæmt fyrrgreindum reglum ætti sveigjanlegur vinnutími ekki að hafa nein áhrif á laun.