

Nefndasvið Alþingis  
Velferðarnefnd  
Austurstræti 8 - 10  
150 Reykjavík

Reykjavík, 31. október 2022

## **Efni: Umsögn BSRB um tillögu til þingsályktunar um fjarvinnustefnu, 213. mál.**

BSRB hefur fengið til umsagnar ofangreinda þingsályktunartillögu þar sem lagt er til að félags- og vinnumarkaðsráðherra geri úttekt á tækifærum í fjarvinnu og fjarvinnustefnu fyrir íslenskan vinnumarkað.

Í greinargerð þingsályktunartillögunnar má finna umfjöllun um það hvernig fjarvinna jókst vegna heimsfaraldur kórónuveiru, þar sem stórum hluta starfsfólks var beinlínis gert að sinna starfi sínu í fjarvinnu á heimili sínu þrátt fyrir að í mörgum tilfellum væri það gert án tillits til aðbúnaðar á heimili viðkomandi. Um var að ræða afar sérstakar aðstæður þar sem starfsfólk hafði í raun hvorki val um það hvort það ynni fjarvinnu né hvernig vinnuaðstæðum þeirra yrði háttað.

Eftir heimsfaraldurinn hefur fjarvinna vissulega aukist og mörg hver hafa fundið aukinn sveigjanleika og aukið frelsi tengt því að sinna starfi sínu að heiman. Það má því segja að heimsfaraldurinn hafi á vissan hátt hraðað breytingum á vinnuumhverfi starfsfólks en þó þarf að hafa í huga að á þeim tíma var um að ræða ákveðið neyðarúrræði.

Samkvæmt greinargerðinni voru um 37% starfsfólks í Evrópu í fjarvinnu á meðan á heimsfaraldrinum stóð. BSRB gerði könnun meðal sinna félagsmanna í apríl og maí árið 2020 og af þeim niðurstöðum má leiða að um 40% félagsmanna aðildarfélaga bandalagsins hafi unnið fjarvinnu á þeim tíma, en samkvæmt sömu könnun sinnu 52% svarenda starfi sem var þess eðlis að hægt væri að sinna því í fjarvinnu.

Fjarvinna hefur ákveðna kosti eins og tiltekið er í greinargerð með tillögunni. Í því sambandi má nefna að búseta skiptir minna máli fyrir atvinnurekanda og starfsmann, með sveigjanlegri vinnutíma má oft betur samræma vinnu og einkalíf auk þess sem minni samgöngur hafa jákvæð áhrif á umhverfið. Hins vegar eru margar áskoranir tengdar fjarvinnu og má segja að það geti verið afar lúmskir áhættuþættir tengdir því að sinna atvinnu sinni að heiman. Til dæmis þarf að huga vel að aðbúnaði starfsmannsins á heimilinu og tryggja fullnægjandi vinnuaðstöðu. Skilin milli vinnu og einkalífs verða mun óskýrari þegar unnið er inni á heimili og rannsóknir hafa sýnt að vinnudagarnir geta lengst.

Starfsfólk á þannig erfiðara með að meta hvort það hafi unnið heilan vinnudag og hefur tilhneigingu til þess að halda áfram að vinna, jafnvel langt fram yfir sinn hefðbundna dagvinnutíma. Samhliða þessu hefur félagsleg einangrun aukist og starfsfólk á mun erfiðara með að aftengja sig frá vinnustaðnum.

Þetta eru allt atriði sem þarf að hafa í huga við gerð fjarvinnustefnu, hvort sem hún er gerð af hálfu hins opinbera eins og þingsályktunartillagan felur í sér eða af hálfu atvinnurekanda sem ætlar sér að gera samkomulag um fjarvinnu við starfsfólk sitt. Í gildi er samkomulag aðila vinnumarkaðarins frá árinu 2006, bæði á hinum almenna vinnumarkaði og hinum opinbera. Þau samkomulög taka að mestu leyti til þeirra álitamála sem hafa verið nefnd hér og fjalla um réttindi starfsmanna sem sinna fjarvinnu þegar kemur að aðbúnað þeirra og vinnuumhverfi. Hins vegar má velta því fyrir sér hvort reynsla undanfarinna ára gefi tilefni til þess að þau séu tekin til endurskoðunar og verði uppfærð.

BSRB styður að gerð verði úttekt á fjarvinnu hér á landi, þeim tækifærum sem uppi eru hvað slíkt varðar og að gerð verði opinber fjarvinnustefna fyrir íslenskan vinnumarkað. Bandalagið varar þó við því að horft sé of mikið til reynslunnar af undanförunum árum þar sem um afar sérstakar aðstæður var að ræða þar sem starfsfólk var í mörgum tilfellum að sinna fjarvinnu sem neyðarúrræði. Tölfræðilegar upplýsingar um fjölda starfsfólks í fjarvinnu eða ánægju þeirra á þeim tíma endurspeglar því ekki að öllu leyti afstöðu þess til fjarvinnu þegar um frjálst val er að ræða, á tímum þegar ekki ríkir neyðarástand.

Fyrir hönd BSRB



Hrannar Már Gunnarsson  
lögfræðingur