

Svar

fjármála- og efnahagsráðherra við fyrirspurn frá Andrésí Inga Jónssyni um vinnu utan starfsstöðva.

1. *Hefur ráðuneytið lagt mat á þá reynslu sem hefur fengist af fjarvinnu opinbers starfsfólks meðan á aðgerðum hefur staðið vegna heimsfaraldurs kórónuveiru, þar á meðal hvort álag hafi lagst með ólíkum hætti á kynin?*

Fjármála- og efnahagsráðherra fer með starfsmannamál ríkisins skv. 5. tölul. 5. gr. forsetaúrskurðar um skiptingu stjórnarmálefna, nr. 119/2018, og veitir stofnunum og ráðuneytum almenna ráðgjöf og stuðning í mannauðsmálum. Það er aftur á móti forstöðumaður hverrar stofnunar sem ber ábyrgð á að stofnun sem hann stýrir starfi í samræmi við lög og stjórnvaldsfyrirmæli. Forstöðumaður ber því ábyrgð á skipulagi vinnu og ber að gæta þess að starfsumhverfi og vinnuskilyrði falli að lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Tiltölulega skammur tími er liðinn frá því að aðgerðir vegna heimsfaraldurs kórónuveiru hófust og fyrir vikið hefur ekki reynst unnt að leggja heildarmat á þá reynslu sem hefur fengist af fjarvinnu starfsfólks meðan á þeim aðgerðum hefur staðið, umfram upplýsingar um hlutfall þeirra sem störfuðu í fjarvinnu sl. vor og gera það aftur um þessar mundir.

Faraldurinn hefur knúið stofnanir og vinnustaði til að tileinka sér tækninýjungar hraðar en áður og það hefur sýnt sig að fjarvinna er raunhæfur möguleiki fyrir margs konar starfsemi. Stofnanir og starfsfólk brugðust hratt og vel við breyttum aðstæðum. Þannig hélst starfsemi ríkisins uppi þrátt fyrir fyrirvaralaus umskipti í starfsaðstæðum og umhverfi. Lærdómur verður dreginn af fjarvinnu vegna heimsfaraldursins, m.a. með tilliti til kynja. Mikilvægt er í því tilliti að leggja ekki að jöfnu fjarvinnu í hefðbundnu ástandi samfélagsins og fjarvinnu í þeim mæli sem leiðir af aðgerðum vegna heimsfaraldurs kórónuveiru.

2. *Telur ráðherra að kjaraumhverfi hins opinbera endurspegli að óbreyttu ólíkt álag við vinnu á starfsstöð og við fjarvinnu á heimili?*

Kjaraumhverfi ríkisins er sveigjanlegt og þannig byggt upp að hægt er að aðlaga það að starfsumhverfi og aðstæðum stofnana, sem eru breytilegar. Líkt og fram kemur í svari við 1. tölul. bera forstöðumenn ábyrgð á skipulagi vinnu stofnana og því starfsumhverfi sem starfsfólki er búið. Þannig er það á ábyrgð forstöðumanna að aðlaga starfsaðstæður og eftir atvikum starfsskyldur að breyttum aðstæðum í samfélaginu. Ráðgjöf ráðuneytisins í mannauðsmálum hefur jafnframt tekið mið af þessu.

Sú reynsla sem komin er af þessu bendir til að stjórnendur og starfsfólk hafi haft þau úrræði sem nauðsynleg voru til aðlögunar að breyttu álagi sem kann að skapast af vinnu á starfsstöð og við fjarvinnu á heimili.

Til að styrkja frekar umgjörð og nýta kosti fjarvinnu hefur undirbúningur staðið yfir við mótun fjarvinnustefnu og leiðbeininga vegna fjarvinnu fyrir stofnanir ríkisins. Þá er til samkomulag milli heildarsamtaka launafólks á opinberum vinnumarkaði og opinberra launa-

greiðenda um fjarvinnu. Samkomulagið er frá árinu 2006 og byggist á evrópskum ramma-samningi um fjarvinnu frá árinu 2002.

3. *Telur ráðherra ástæðu til að setja stofnunum sérstök viðmið um það hvaða vinnuáðstöðu þurfi að láta starfsfólki í té þegar því er í auknum mæli beint í fjarvinnu heiman frá sér?*

Í lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, er mælt fyrir um að ráðherra setji reglur að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlitsins um fyrirkomulag fastra og bráðabirgðavinnustaða, sbr. 43. gr., svo sem um aðbúnað starfsmanna. Jafnframt er fjallað um slík viðmið í samkomulagi heildarsamtaka launafólks og opinberra launagreiðenda frá 2006.

4. *Taka kjarasamningar tillit til óhagræðis starfsfólks af þátttöku í fundum erlendis, þegar óhagræðið felst ekki í ferðalögum vegna funda á staðnum heldur þátttöku í fjarfundum sem sökum tímamismunar falla utan hefðbundins vinnutíma?*

Kjarasamningar kveða á um hvort og hvernig skuli greiða fyrir vinnu utan hefðbundins vinnutíma. Þátttaka í erlendu samstarfi getur jafnframt verið hluti af starfsskyldum starfsfólks. Þar af leiðandi má fjalla um slíkt í samkomulagi milli starfsfólks og stjórnenda varðandi almennt skipulag viðkomandi starfs.