

Tillaga til þingsályktunar

um fjarvinnustefnu.

Flm.: Þorbjörg Sigríður Gunnlaugsdóttir, Guðbrandur Einarsson,
Hanna Katrín Friðriksson, Sigmar Guðmundsson,
Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir.

Alþingi ályktar að fela félags- og vinnumarkaðsráðherra að gera úttekt á tækifærum í fjarvinnu og fjarvinnustefnu fyrir íslenskan vinnumarkað. Ráðherra láti vinna tillögur á grundvelli viðurkenndra rannsókna með það að markmiði að auka möguleika á fjarvinnu þar sem henni verður komið við og þar sem áhugi er fyrir hendi. Sérstaklega verði litið til þess að hvaða leyti fjarvinna geti aukið starfsánægju og vellíðan og stutt við hagræðingu í rekstri hins opinbera. Ráðherra ljúki úttekt fyrir árslok 2024 og kynni aðgerðir fyrir Alþingi eigi síðar en á vorþingi 2025.

Greinargerð.

Tillaga þessi var síðast lögð fram á 153. löggjafarþingi (213. mál) en var ekki afgreidd. Við meðferð hennar bárust jákvæðar umsagnir frá Alþýðusambandi Íslands, BSRB, Mannauði, ÖBÍ og fleirum. Hún er nú lögð fram að nýju með lítils háttar breytingum í samræmi við athugasemdir umsagnaraðila og með aukinni áherslu á tækifæri fjarvinnustefnu til að styðja við hagræðingu í rekstri hins opinbera.

Fjarvinna jókst til muna á íslenskum vinnumarkaði á tímum heimsfaraldurs og sóttvarnaaðgerða. Reynslan var almennt jákvæð og mikill áhugi er fyrir auknu valfrelsi í þessum efnum. Heimsfaraldurinn leiddi af sér nýja hugsun og skilning á því að fólk geti sinnt sama starfinu á ólíkum starfsstöðvum þegar heimilið varð óvænt vinnustaður margra.

Fjarvinna getur, þar sem hún á við, haft jákvæð áhrif á jafnvægi milli vinnu og einkalífs og er til þess fallin að auka tækifæri íbúa landsbyggðanna. Fjarvinnustefna getur leitt til sveigjanlegra vinnuumhverfis og haft jákvæð áhrif á atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu. Þá mun aukin áhersla á fjarvinnu og störf án staðsetningar leiða til þess að hægt verður að stunda vinnu óháð búsetu. Fjarvinna getur einnig leitt til rekstrarhagræðis og þannig dregið úr starfstengdum kostnaði einkaaðila og hins opinbera.

Með markvissri fjarvinnustefnu af hálfu hins opinbera má draga úr umferðarþunga og bæta samgöngur á álagstímum þéttbýlustu svæða landsins og þannig getur fjarvinnustefna stutt við metnaðarfull markmið íslenskra stjórnvalda á sviði umhverfis- og loftslagsmála.

Markmið tillögu þessarar er að ráðherra geri úttekt á þeim kostum og tækifærum sem felast í fjarvinnu og markvissri fjarvinnustefnu. Markmiðið er að teknar verði saman upplýsingar og gögn um þá reynslu sem varð til, bæði í heimsfaraldrinum og að honum loknum, og að settar verði fram tillögur með það að leiðarljósi að auka hlut fjarvinnu á íslenskum vinnumarkaði þar sem því verður komið við. Greind verði ætluð áhrif aukinnar fjarvinnu fyrir fólk með skerta starfsgetu, fólk búsett á landsbyggðunum sem og á samdrátt á kolefnislosun. Þá verði greind áhrif aukinnar fjarvinnu á jafnvægi milli atvinnu og einkalífs. Ráðherra geri

tillögur um hvernig megi auka hlutfall fjarvinnu á vinnumarkaði sem flutningsmenn telja að feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk sem og fyrir ríkið sem stóran vinnuveitanda.

Meðan á heimsfaraldri COVID-19 stóð voru allt að 37% starfsfólks í Evrópu í fjarvinnu. Samkvæmt könnun sem BSRB gerði meðal sinna félagsmanna í apríl og maí árið 2020 voru um 40% félagsmanna aðildarfélag bandalagsins í fjarvinnu á þeim tíma. Hlutfallið var hins vegar umtalsvert hærra í Finnlandi, þar sem það fór í 59% samkvæmt könnuninni „Living, working and COVID-19“ frá apríl 2020. Ástæðan er sú að Finnland hefur verið leiðandi í þeirri hugmyndafræði að hvetja til fjarvinnu. Er þess vegna rétt að líta sérstaklega til reynslu Finna og þeirra umbóta sem gerðar hafa verið þar í landi til þess að styðja við þessa þróun og til þess hvaða skref hafa verið stigin til að ýta undir fjarvinnustefnu.

Reynsla og lagaumgjörð Finnlands.

Árið 2019 var Finnland með eitt hæsta hlutfall starfsfólks í fjarvinnu meðal Evrópuríkja. Samkvæmt Eurostat 2020 var hlutfall starfsfólks sem var reglulega í fjarvinnu 14,1% í Finnlandi en í öðrum Evrópuríkjum var þetta hlutfall að meðaltali umtalsvert lægra eða um 5,4%. Þegar jafnframt var litið til þeirra sem unnu að hluta til í fjarvinnu varð þetta hlutfall starfsfólks 25% í Finnlandi.

Finnar eru framarlega í stafrænni tækni, sbr. Digital Economy and Society Index (DESI). Þeir þættir sem mestu skipta í því sambandi eru tengingar, mannauður, netnotkun, samþætting stafrænnar tækni og stafræn opinber þjónusta. Árið 2019 var Finnland með hæstu einkunn fyrir alla fimm vísana, eða 69,9, en meðaleinkunn innan ESB var hins vegar 52,5 stig. Sterkir stafrænar innviðir í Finnlandi hafa þótt vera lykilþáttur í háu hlutfalli starfsfólks í fjarvinnu.

Finnland hefur notið góðs af því að aðstæður þar í landi hafa þótt henta vel fjarvinnu, með því að þjóðin er framarlega á sviði stafrænnar tækni og þekkingar. Þá er atvinnumarkaðurinn sjálfur og samsetning starfa þannig að hátt hlutfall starfa hentar til fjarvinnu, en það er vita-skuld afar misjafnt eftir eðli starfa hvort svo sé og þá fer það sömuleiðis eftir starfsfólki. Þá þykir stofnanaumgjörð í Finnlandi hliðholl þessu fyrirkomulagi vinnu. Sem dæmi má nefna að í Finnlandi er hátt hlutfall starfsfólks í þekkingar- og upplýsingageiranum. Með aukinni áherslu og sókn íslenskra stjórnvalda í nýsköpun ætti áhersla á fjarvinnu eðlilega að fylgja, enda liður í því að laða til sín og halda í menntað fólk, óháð því hvar það er staðsett. Liður í því að sækja fram á sviði nýsköpunar er því að stíga markviss skref um fjarvinnustefnu.

Í Finnlandi starfar tiltölulega hátt hlutfall starfsfólks í stórum fyrirtækjum. Stærð fyrirtækja hefur þótt hafa jákvæð áhrif á þessa þróun. Ljóst má þó vera að þetta fyrirkomulag getur ekki síður hentað litlum og meðalstórum fyrirtækjum sem og stofnunum og opinberum fyrirtækjum. Þá er kostur þessa fyrirkomulags augljós með tilliti til byggðasjónarmiða hér á landi og þess að auka tækifæri fólks utan höfuðborgarinnar á störfum. Fjarvinnustefna er að þessu leyti jafnréttismál fyrir íbúa á landsbyggðunum.

Sveigjanlegur vinnutími var lögfestur í Finnlandi árið 1996. Árið 2011 voru Finnar leiðandi um sveigjanlegan vinnutíma, en könnun leiddi í ljós að 92% fyrirtækja buðu starfsfólki upp á sveigjanlegan vinnutíma. Þessi aðgerð er ein og sér grundvallarþáttur í að koma til móts við fjölskyldur og foreldra á vinnumarkaði. Í mars 2019 var samþykkt frumvarp þar í landi sem varð að lögum 1. janúar 2020. Lögin fela sér frekari sveigjanleika, þannig að starfsfólk í fullu starfi hafi rétt á að skipuleggja um helming vinnutíma síns, þ.e. hvar og hvenær vinna þess er innt af hendi.

Í júlí 2020 sögðu 78% starfsfólks á evrópskum vinnumarkaði að þau myndu áfram kjósa að geta unnið í fjarvinnu að einhverju leyti. Í Finnlandi leiddi könnun í ljós ánægju með fjarvinnu og áhrif hennar. Þar komu fram þættir eins og einbeiting, framleiðni og jafnvægi milli

vinnu og fjölskyldu- og einkalífs. Þrátt fyrir jákvæða reynslu af fjarvinnu komu hins vegar einnig fram óskir og sjónarmið um kosti þess að snúa aftur til vinnu á vinnustað, ekki síst félagslegir þættir á borð við samskipti við vinnufélaga. Ljóst er að þetta fyrirkomulag hentar ekki öllum störfum og ekki öllu fólki. Margir kjósa að geta átt kost á fjarvinnu í stað þess að vinna eingöngu heima.

Réttarþróun í öðrum ríkjum.

Önnur Evrópuríki hafa fylgt fordæmi Finna. Hinn 5. júlí 2022 samþykkti neðri deild hollenska þingsins frumvarp til breytinga á þarlandum lögum um sveigjanleika starfa. Frumvarpið, sem nefnist frumvarp um val á starfsstöð, kveður á um að launþegar í Hollandi njóti réttar til að vinna heima eða utan vinnustaðar nema atvinnurekandi þeirra færi rök fyrir því að það sé andstætt hagsmunum starfsmannar sem í hlut á. Það kemur því í hlut vinnuveitanda að færa rök fyrir því að fjarvinnu starfsmanns verði ekki komið við og ber að taka afstöðu til óskar um fjarvinnu með sama hætti og þegar var í gildi í Hollandi hvað varðar óskir um sveigjanlegan vinnutíma.

Þá hafa verið í gildi lög í Bretlandi síðan 2014 sem kveða á um að starfsmaður sem hefur unnið fyrir sama vinnuveitanda í 26 vikur eða lengur eigi rétt á að óska sveigjanlegrar vinnu, bæði hvað varðar vinnutíma og hvar vinnan er unnin. Krafa er lögð á vinnuveitendur að bregðast við slíkri beiðni á grundvelli heildarmats á kostum og göllum hennar.

Í apríl 2019 samþykkti Evrópuþingið tilskipun um jafnvægi milli vinnu og einkalífs sem felur m.a. í sér að starfsmenn eiga rétt á því að óska sveigjanleika í vinnu ef þeir hafa á sínu framfæri barn eða börn, átta ára eða yngri. Aðildarríkjum Evrópusambandsins var veitt svigrúm til þriggja ára til að innleiða tilskipunina í landslög. Mörg ríki hafa þegar innleitt þessar reglur og eru önnur að vinna að innleiðingu þeirra. Reglurnar ganga skemur en þær sem eru í gildi í Finnlandi, Hollandi og Bretlandi en þegar þær hafa verið innleiddar í öllum löndum Evrópusambandsins er réttur starfsmanna þar þrátt fyrir það orðinn ríkari en á Íslandi.

Samfélagslega jákvæð áhrif fjarvinnu.

Aukin fjarvinna getur haft margvísleg jákvæð áhrif og áhrifin geta komið fram mun víðar en í þáttum sem lúta að atvinnumarkaði. Íslensk stjórnvöld hafa sett sér metnaðarfull markmið í loftslagsmálum. Liður í því að ná þeim fram er að draga úr losun gróðurhúsalofttegunda frá bílaumferð og samgöngum innan lands. Fjarvinnustefna getur þannig haldist í hendur við markmið um að draga úr umferð og mengun. Um jákvæð áhrif að þessu leyti er vísað til reynslu Finna. Árið 2019 unnu um 357.000 starfsmenn í fjarvinnu í Finnlandi en í heimsfaraldrinum fór sá fjöldi upp í um 790.000 starfsmenn. Árið 2020 dró úr meðalakstri um 4% frá árinu á undan, þ.e. fjölda ekinna kílómetra fólksbíla. Fjarvinna vegna heimsfaraldurs er vafalítið stór þáttur í þessu, þótt aðrir þættir hafi einnig stuðlað að minni akstri, svo sem færri samkomur fólks utan vinnutíma og takmörkun á tómsundastarfi. Samkvæmt spám í Finnlandi er talið að árið 2030 verði fjöldi starfsmanna í fjarvinnu 577.000. Árið 2030 verði samkvæmt sömu spám hægt að minnka koltvísýringslosun frá bílaumferð á ársgrundvelli um allt að 125.000 tonn vegna aukinnar fjarvinnu. Til lengri tíma muni minni losun frá bílaflotanum hins vegar draga úr áhrifum fjarvinnu að þessu leyti. Það breytir því þó ekki að áhrifin eru allnokkur.

Fjarvinna hefur ekki aðeins verið talin jákvæð fyrir starfsfólk því að vinnuveitendur hafa talið hana gefa góða raun. Helstu jákvæðu áhrif hennar komu fram í framleiðni og sveigjanleika sem leiðir til starfsánægju. Innlend rannsókn sem gerð var í heimsfaraldrinum sýndi t.d. að starfsfólk upplifði minni truflun og gat jafnvel einbeitt sér betur heima í fjarvinnu en á

vinnustað og taldi sig framleiða meira í slíku fyrirkomulagi. Jákvæð áhrif fjarvinnu á framleiðni geta stutt við hagræðingu í rekstri hins opinbera og er því lagt til að það verði skoðað sérstaklega í úttekt ráðherra.