

HK Stats kommentarer til de offentlige arbejdsgiveres fælles retningslinjer for ansvarlig genåbning af offentlige kontorarbejdspladser

Retningslinjer for ansvarlig genåbning af offentlige kontorarbejdspladser

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, KL og Danske Regioner har den 25. maj 2020 udsendt fælles retningslinjer for ansvarlig genåbning af offentlige kontorarbejdspladser. Retningslinjerne gælder blandt andet for de statslige arbejdspladser.

Nedenfor følger en kort beskrivelse af baggrunden for retningslinjerne samt HK Stats kommentarer til retningslinjerne i relation til medarbejderinddragelse, arbejdsmiljø samt løn- og ansættelsesforhold i forbindelse med genåbningen.

Baggrund for retningslinjerne

Retningslinjerne er udsendt på baggrund af en politisk aftale af 20. maj 2020 mellem regeringen og Folketingets partier om yderligere genåbning af det danske samfund i fase 2.

Den politiske aftale indebærer blandt andet, at den fysiske tilstedeværelse kan genoptages i den offentlige sektor, bortset fra i Region Hovedstaden og Region Sjælland. Konkret betyder dette, at medarbejdere på offentlige arbejdspladser, herunder statslige arbejdspladser, som er geografisk placeret i Region Nordjylland, Region Midtjylland eller Region Syddanmark, kan møde fysisk på arbejde fra onsdag den 27. maj 2020.

Det er den enkelte arbejdsgiver, der ud fra myndighedernes sundheds- og sikkerhedsmæssige retningslinjer og anbefalinger konkret vurderer, i hvilket omfang tilbagevenden til den fysiske kontorarbejdsplads er hensigtsmæssig.

De fælles retningslinjer tager udgangspunkt i, at både medarbejdere og arbejdsgivere på de offentlige arbejdspladser, herunder på de statslige arbejdspladser, har et stort ansvar for, at der på de enkelte arbejdspladser i forbindelse med genåbningen er taget de nødvendige initiativer til at sikre en minimering af smitterisikoen, og at genåbning sker med respekt for behovet for at kunne holde god afstand og fortsat skærpet fokus på hygiejne.

HK Stats kommentarer til retningslinjerne for ansvarlig genåbning

- **Inddragelse af medarbejderne i fm. genåbning af de statslige arbejdspladser**

HK Stat finder, at et højt informationsniveau og en god inddragelse af medarbejderne vil bidrage til og er afgørende for en tryk tilbagevenden til arbejdspladsen for medarbejderne.

Pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget

Genåbningen af de statslige arbejdspladser vil i den særlige situation, som vi befinder os i med coronakrisen, for langt de fleste arbejdspladser vedkommende være ensbetydende med betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Efter § 3 i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten (Samarbejdsaftalen) er ledelsen forpligtet til at informere i samarbejdsudvalget om beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i

arbejdets tilrettelæggelse. Det gælder også i forbindelse med genåbningen af de statslige arbejdspladser.

Samarbejdsudvalget skal herudover drøfte de beslutninger vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, som ledelsen har informeret om, hvis enten ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget ønsker dette. Det vil derfor være relevant at inddrage medarbejderrepræsentanterne og SU i beslutninger om genåbningen, så det sikres, at medarbejdernes bekymringer ved tilbagevenden til arbejdspladsen kan blive håndteret på en konstruktiv måde.

Arbejdsmiljøorganisationen

Forebyggelse af smitte med coronavirus og andre coronarelaterede arbejdsmiljøproblemer er en del af arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde på lige fod med øvrige arbejdsmiljøopgaver, ligesom arbejdspladsvurderingen skal ajourføres, når der sker væsentlige ændringer i arbejdet med betydning for arbejdsmiljøet. Medarbejderne skal inddrages via deres arbejdsmiljørepræsentant, og arbejdsmiljøorganisationen skal risikovurdere arbejdsprocesser og lokaleindretningen samt kortlægge de arbejdsmiljøproblemer, der kan være i forhold til genåbningen. Arbejdsmiljøorganisationen skal i den forbindelse finde, gennemføre og følge op på løsninger, der understøtter, at arbejdet - både på arbejdspladsen og hjemmefra - kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

- **Arbejdsmiljømæssige forhold**

En ansvarlig genåbning er arbejdsgivers ansvar

Arbejdsmiljøloven fastslår, at det er arbejdsgiver, som har ansvaret for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige. Det fremgår af Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 375 af lov om arbejdsmiljø, og følger i øvrigt af arbejdsgivers ledelsesret.

HK Stat mener derfor ikke, at offentligt ansatte (som det fremgår indledningsvist af retningslinjerne for en ansvarlig genåbning) hverken kan eller skal påtage sig ansvar for, at der på de offentlige arbejdspladser er taget initiativer til at sikre den nødvendige hensyntagen til, at smittespredningen skal minimeres. Det er alene et arbejdsgiveransvar, herunder at informere og instruere sine medarbejdere.

Derimod har de offentligt ansatte pligt til at udføre arbejdet inden for rammerne af de initiativer, som arbejdsgiver foranstalter, herunder medvirke til, at foranstaltninger virker efter hensigten.

Medarbejderne skal naturligvis bidrage til, at behovet for god afstand mellem mennesker og fortsat skærpet fokus på hygiejne respekteres.

Hjemmearbejde og ergonomi

For fortsat at reducere risikoen for smittespredning finder HK Stat det positivt, at det i retningslinjerne fremgår, at arbejdsgiver skal tilstræbe, at en del af de ansatte fortsætter med hjemmearbejde en tid endnu. Det kan dog betyde, at der er behov for tilpasninger af hjemmearbejdspladsen, så arbejdet kan foregå ergonomisk forsvarligt og uden økonomiske omkostninger for den enkelte. Det er arbejdsgivers ansvar at stille de nødvendige hjælpemidler til rådighed.

Når arbejdet foregår hjemme enten 1) i hele arbejdstiden, eller 2) regelmæssigt, og arbejdstiden hjemmefra svarer til mindst en dag pr. uge, gælder de samme regler om arbejdsmiljø som på arbejdspladsen. Det betyder, at hjemmearbejdspladsen skal indrettes sikkerheds- og

sundhedsmæssigt forsvarligt, og på en måde, som sikrer, at der kan arbejdes effektivt. Imidlertid henstiller Arbejdstilsynet til, at man i den nuværende situation med hjemmearbejde som følge af corona finder gode midlertidige løsninger og inddrager arbejdsmiljøorganisationen heri.

Afstandskrav

Ift. afstandskravet om 2 meter i situationer med øget risiko for dråbesmitte - fx i forbindelse med aktiviteter med fysisk anstrengelse - er det vigtigt, at arbejdsmiljøorganisationen er opmærksom på at kortlægge de arbejdssituationer, hvor dette eventuelt kan forekomme - fx undervisning, foredrag samt høj og megen tale fx i call-centre.

Rengøring og hygiejne

I HK Stat mener vi, at der er en række forhold omkring rengøring og hygiejne, som ikke beskrives tilstrækkeligt i retningslinjerne for en ansvarlig genåbning, ikke mindst fordi, der på flere statslige arbejdspladser allerede før corona var problemer med tilstrækkelig hyppig og grundig rengøring:

- Der mangler uddybende krav til grundig og regelmæssig rengøring af toiletter. I vejledende informationsmateriale fra Arbejdstilsynet og Styrelsen for Patientsikkerhed målrettet private kontorarbejdspladser fremgår det, at toiletter skal rengøres regelmæssigt, alle overflader skal afvaskes og kontaktpunkter desinficeres. Der skal være vand og sæbe til rådighed, og der må ikke anvendes fælles håndklæder.
- Der mangler uddybende krav til rengøring af fælles arbejdsredskaber, som bruges til udgående aktiviteter/kontrolfunktioner fx tjenestebiler eller -cykler. Inspireret af Arbejdstilsynet og Styrelsen for Patientsikkerheds inspirationsmateriale til kørelærere bør de anvendte køretøjer rengøres grundigt hver gang et køretøj overdrages til en anden medarbejder. Der bør sikres grundig rengøring af fælles kontaktpunkter i bilen eller på cyklen mellem hver medarbejder. For så vidt angår tjenestebiler kan det fx dreje sig om nøgler, bakspejl, rat, gearstand, håndbremse, håndtag, lyskontakter, paneler. m.m. For cykler kan det fx omfatte nøgler, lås, cykelstyr, sæde, cykelhjelme, dele af stellet m.m.
- Der bør i tilrettelæggelsen af arbejdet tages højde for, at ekstra krav til rengøring og hygiejne kan have betydning for mængden af arbejdsopgaver, som kan nås. Det gælder fx i forbindelse med borgerkontakt, serviceopgaver, brug af forskellige arbejdsstationer i storrumskontorer som følge af aktivitetsbaseret indretning m.m.
- Grundig rengøring og desinfektion forudsætter, at der er tilstrækkeligt med medarbejdere og arbejdstid, for at opgaven kan løftes, ligesom at medarbejdere, der skal forestå rengøringen, har de nødvendige faglige kvalifikationer i forhold til hygiejne.

Udgående funktioner fx kontrol og tilsyn

I retningslinjerne er ikke taget tilstrækkelig stilling til, hvordan udgående aktiviteter, herunder kontrol- og tilsynsfunktioner skal varetages for at reducere smitterisikoen. Derfor gør HK Stat opmærksom på vigtigheden af, at arbejdsmiljøorganisationen har fokus herpå og systematisk gennemgår disse typer arbejdsfunktioner. På den måde kan det kortlægges, hvilke risici der er for smitte, og hvilke

forholdsregler der skal træffes ift. bl.a. afstandskrav til borger/kunde, eventuel brug af værnemidler, rengøring af eventuelt køretøj, hygiejne m.m.

- **Forhold vedrørende løn- og ansættelse**

Medarbejdere i den særlige risikogruppe

Det fremgår af retningslinjerne for ansvarlig genåbning, at personer, der efter en lægelig vurdering er i øget risiko, som udgangspunkt godt kan møde på arbejde, og det anbefales i den forbindelse, at ledelsen i dialog med den enkelte medarbejder laver en konkret og individuel vurdering med afsæt i Sundhedsstyrelsens retningslinjer på området.

HK Stat gør opmærksom på, at Folketinget den 21. maj 2020 har vedtaget en midlertidig ændring af sygedagpengeloven. Lovændringen er ikke nævnt i retningslinjerne. Med lovændringen er der etableret en midlertidig ordning, som giver mulighed for, at personer i risikogruppen eller personer med pårørende i risikogruppen under visse betingelser kan blive hjemme i genåbningsfasen med enten fuld løn eller sygedagpenge. Ordningen løber i perioden fra den 20. maj 2020 til og med den 31. august 2020 og omfatter medarbejdere, for hvem det ikke er muligt at indrette arbejdspladsen eller ændre arbejdsopgaver, så arbejdet ikke er risikofyldt, og hvor hjemmearbejde ikke er en mulighed. Ordningen er ensbetydende med, at de medarbejdere, som omfattes af ordningen, fuldt ud fritages for deres arbejdsforpligtigelse.

En dialog med ledelsen kan derfor også omhandle muligheden for at gøre brug af den midlertidige ordning efter sygedagpengeloven for at blive hjemme med enten fuld løn eller sygedagpenge, hvis hjemmearbejde ikke er muligt. Eller måske andre løsninger, der fjerner risikoen – fx at blive fjernet fra et arbejdssted med meget personkontakt eller måske noget helt tredje. Arbejdsgiveren er nemlig forpligtet til at sørge for et sundt og sikkert arbejdsmiljø, så arbejdet kan udføres uden risiko for medarbejdernes sundhed.

Forskudte mødetider

HK Stat finder det nødvendigt, at eventuelle omlægninger af arbejdstiden i forbindelse med genåbningen af de statslige arbejdspladser sker på en for medarbejderne hensynsfuld og inddragende måde og på en måde, der fungerer også for medarbejderne. Det er vigtigt, at arbejdsgiveren ved en eventuel omlægning af arbejdstid i genåbningsfasen tager behørigt højde for de mange individuelle udfordringer – fx i forhold til børnepasning og muligheden for at benytte offentlige transportmidler - som medarbejderne kan have.

Retningslinjerne for en ansvarlig genåbning indeholder blandt andet en anbefaling om, at arbejdet tilrettelægges, så det er muligt at have forskudte mødetider. Det angives i den forbindelse, at arbejdstiden skal tilrettelægges inden for rammerne af blandt andet de kollektive overenskomster.

Det betyder konkret, at ledelsen som hovedregel ikke uden videre kan pålægge medarbejderne at arbejde på forskudte tidspunkter og i skiftehold, hvis medarbejdernes arbejdstid eksempelvis normalt er placeret på ugens 5 første dage og normalt ligger i umiddelbar tilknytning til arbejdspladsens almindelige åbningstid.

Hvis ledelsen for eksempel ønsker, at en del af medarbejderne i forbindelse med genåbningen skal arbejde på ugens 5 første dag fra kl. 15 til kl. 23, vil dette udgøre en væsentlig vilkårsændring, som

skal varsles over for den enkelte medarbejder med et varsel, der svarer til den pågældende medarbejders individuelle opsigelsesvarsel. Såfremt ledelsen ønsker at gennemføre det uden varsel, vil det derfor kræve en aftale.

HK Stat finder, at en ordning med forskudte mødetider bør bygge på frivillighed i videst mulige omfang, og der bør selvfølgelig være almindelig honorering efter de gældende arbejdstidsregler – ulempegodtgørelse og evt. weekendhonorering.

Endelig er det vigtigt, at eventuelle omlægninger af arbejdstiden til fx ordninger, hvor medarbejderne møder ind på arbejdet på forskudte tidspunkter, alene er af midlertidig karakter og dermed kun anvendes i genåbningsfasen så længe, at dette er nødvendigt.

Hjemmearbejde som alternativ til fysisk fremmøde

I retningslinjerne anbefales det også, at den enkelte arbejdsgiver tilstræber, at en del af de ansatte fortsætter med hjemmearbejde en tid endnu.

HK Stat bakker op om denne anbefaling. Efter HK Stats opfattelse er der på rigtig mange statslige arbejdspladser stadigvæk et konkret behov for, at medarbejderne – på trods af arbejdspladsens genåbning – i større eller mindre omfang gives mulighed for at løse opgaver hjemmefra, sådan at behovet for medarbejdernes fysiske fremmøde på arbejdspladsen minimeres samtidig med, at opgaverne fortsat løses effektivt.