

Fyrirkomulag vinnutíma

Kortlagning á fyrirkomulagi vinnutíma og áhrifum þess í evrópsku samhengi





Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Fjármála- og efnahagsráðuneytið í samstarfi við BHM
Markmið rannsóknar	Að kortleggja rannsóknir og upplýsingar á fyrirkomulagi vinnutíma og áhrifum þess
Dagsetning skýrsluskila	28.03.2019

Ábyrgðaraðilar

Útgefandi	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
Skýrsluhöfundar	Guðný Gústafsdóttir Guðbjörg Andrea Jónsdóttir Guðný Bergþóra Tryggvadóttir Árni Bragi Hjaltason
Samráðshópur	Aldís Magnúsdóttir Georg Brynjarsson Pétur Jónasson Sverrir Jónsson Þórunn Sveinbjarnardóttir



EFNISYFIRLIT

Töflur	4
Myndir	4
Verklýsing og gagnaöflun	5
Samantekt	6
Inngangur	8
Þróun og áhrif fyrirkomulags vinnutíma	10
Kjaraumhverfi á Norðurlöndum	12
<i>Laun</i>	13
<i>Vinnutími, hvíld og orlof</i>	14
Hugtök og mælingar	19
<i>Skilgreiningar hugtaka</i>	19
<i>Vinnutímaskrið</i>	21
<i>Mælingar</i>	22
Fyrirkomulag vinnutíma	26
<i>Vinnufyrirkomulag</i>	26
<i>Sveigjanlegur vinnutími</i>	30
<i>Stytting vinnutíma</i>	34
<i>Vinnutímafyrirkomulag og kynjajafnrétti</i>	36
<i>Vinnutími og heilsa</i>	39
<i>Vinnutími og framleiðni</i>	41
<i>Unnar vinnustundir á íslenskum vinnumarkaði</i>	44
<i>Stéttarfélög BHM</i>	45
<i>Sveigjanleg stytting</i>	47
Samanburður á löndunum	48
<i>ISSP 2015</i>	48

TÖFLUR

Tafla 1. Helstu viðmið um vinnutíma á Norðurlöndum	18
Tafla 2. Skilgreiningar á hugtökum	20
Tafla 3. Gagnalindir sem liggja að baki útreikningum á vinnustundum á Norðurlöndunum	22
Tafla 4. Mælingar á vinnustundum á ári og atvinnuþátttöku árið 2017	23
Tafla 5. Uppbygging á hefðbundnu vinnuári meðal einstaklinga á Norðurlöndum og Þýskalandi árið 2016	24
Tafla 6. Hlutfall kvenna í einstökum atvinnugreinum í nokkrum löndum árið 2013	27
Tafla 7. Vinnumarkaðurinn 2017	28
Tafla 8. Flokkun stéttarféлага í sérfræðistörf Ístarf	45

MYNDIR

Mynd 1. Þróun á meðalfjölda vinnustunda á viku eftir löndum á árunum 1870 – 2000 og 2000 – 2017	10
Mynd 2. Tengsl á milli mismunandi hugtaka um vinnutíma	20
Mynd 3. Vinnutímaskrið með miðgildi fyrir tímabilið 2002-2014 í klukkustundum	21
Mynd 4. Meðalfjöldi vinnustunda á viku á Norðurlöndunum á árunum 2014 - 2017	25
Mynd 5. Hlutfall starfsmanna eftir fjölda vinnustunda á viku	26
Mynd 6. Hlutfall karla og kvenna í hlutastarfi á Norðurlöndunum árið 2017	28
Mynd 7. Hlutfall kvenna og karla í áhrifastöðum á Íslandi	30
Mynd 8. Hlutfall starfsmanna innan hvers lands sem eru með fastan vinnutíma og þeir sem hafa einhvern sveigjanleika á vinnutíma sínum	31
Mynd 9. Fjöldi unninna klukkustunda á ári á einstakling eftir löndum árið 2017	34
Mynd 10. Meðalfjöldi unninna klukkustunda á viku meðal karla og kvenna eftir löndum árið 2017	35
Mynd 11. Hlutfall starfandi árið 2018 eftir löndum	36
Mynd 12. Meðalfjöldi klukkustunda sem konur og karlar verja í heimilisstörf og umönnun barna eftir löndum árið 2013	38
Mynd 13. Landsframleiðsla á klt. á Norðurlöndum árin 2001-2017	41
Mynd 14. Meðalfjöldi klukkustunda sem starfsmenn unnu á viku að jafnaði eftir Ístarf flokkun árið 2017	44
Mynd 15. Meðalfjöldi klukkustunda sem starfsmenn í sérfræðistörfum unnu á viku að jafnaði árið 2017 samkvæmt Ístarf flokkun	45
Mynd 16. Meðalfjöldi klukkustunda sem háskólamenntaðir starfsmenn á Íslandi og í Svíþjóð unnu á viku að jafnaði árið 2018	46
Mynd 17. Meðalvinnutími í klukkustundum eftir Evrópulöndum	49
Mynd 18. Meðalvinnutími opinberra starfsmanna í klukkustundum eftir Evrópulöndum	50
Mynd 19. Meðalvinnutími starfsmanna úr einkageiranum í klukkustundum eftir Evrópulöndum	50
Mynd 20. Meðalvinnutími háskólamenntaðra opinberra starfsmanna í klukkustundum eftir Evrópulöndum	51
Mynd 21. Meðalvinnutími háskólamenntaðra starfsmanna í einkageiranum í klukkustundum eftir Evrópulöndum	51
Mynd 22. Starfshlutfall eftir Evrópulandi	52
Mynd 23. Starfshlutfall karla eftir Evrópulandi	53
Mynd 24. Starfshlutfall kvenna eftir Evrópulandi	54
Mynd 25. Sveigjanleiki í skipulagningu vinnu að sögn opinberra starfsmanna	55
Mynd 26. Sveigjanleiki í skipulagningu vinnu að sögn starfsmanna í einkageira	56
Mynd 27. Val háskólamenntaðra sem eru í vinnu á lengd vinnutíma og launum	57
Mynd 28. Val háskólamenntaðra starfsmanna í einkageiranum á lengd vinnutíma og launum)	58
Mynd 29. Hversu mikilvægt eða ekki mikilvægt opinberum starfsmönnum finnst sveigjanlegur vinnutími vera	59
Mynd 30. Hversu mikilvægt eða ekki mikilvægt starfsmönnum í einkageiranum finnst sveigjanlegur vinnutími vera	59
Mynd 31. Mat háskólamenntaðra á því hversu oft þeim finnst kröfur í starfi trúfli fjölskyldulíf þeirra	60
Mynd 32. Mat opinberra starfsmanna á því hversu oft þeim finnst kröfur í starfi trúfli fjölskyldulíf þeirra	61
Mynd 33. Mat starfsmanna í einkageiranum á því hversu oft þeim finnst kröfur í starfi trúfli fjölskyldulíf þeirra	61

VERKLÝSING OG GAGNAÖFLUN

Skýrsla þessi er unnin að beiðni Fjármála- og efnahagsráðuneytisins um fyrirkomulag vinnutíma á Íslandi og nágrannalöndum samkvæmt bókun úr kjarasamningum BHM frá 2018:

Bókun 5

Samningsaðilar telja nauðsyn á framþróun í vinnutímakerfum hjá ríkisstofnunum og skv. tímanna tákni þurfi að skoða þau í ljósi bestu aðferða sem þekktar eru innan opinbera geirans hjá nágrannalöndum. Í þeim tilgangi eru aðilar ásáttir um að fá sérfræðing á þessu sviði til að vinna að rannsókn eða samantekt til að draga fram nýjungar og þekkingu á þessu sviði fyrir samningsaðila. Til þessa verks verði ráðinn sérfræðingur sem hafi frjálsar hendur til að vinna að slíkri skoðun og setja fram hvernig nýjungar á þessu sviði hafa áhrif á lífsgæði starfsmanna og heilbrigði vinnustaða. Þessi skoðun verði kostuð af ríkinu og kostnaðarrámminn verði 5 milljónir. Verkið verði unnið á samningstímabilinu og að einhverju leyti tengt bókun 4. (Stjórnarráðið, 2018).

Við kortlagningu á þróun og stöðu vinnutímafyrirkomulags innan opinbera geirans í nágrannalöndum var einkum litið til Norðurlandanna og þá sér í lagi Svíþjóðar, en einnig til Þýskalands. Gögn voru fengin frá Hagstofu Íslands, Vinnumálastofnun og Rannsóknarstofnun vinnumarkaðar (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*) í Þýskalandi. Þá var kjara- og vinnutímaumhverfi Norðurlandanna kortlagt út frá kjarasamningum og öðrum opinberum gögnum og samanburður gerður á Evrópulöndum með gögnum frá Eurofound, OECD, WEF o.fl. Áhrif vinnutímafyrirkomulags á heilsu, framleiðni o.fl. voru skoðuð í skýrslum og fræðaskrifum og loks voru niðurstöður úr rannsókn ISSP (*The International Social Survey Programme*) hafðar til hliðsjónar þegar alþjóðlegur samanburður á afstöðu fólks til vinnutímafyrirkomulags og áhrifa þess var gerður.

SAMANTEKT

Fyrirkomulag og lengd vinnutíma hefur haldist í hendur við samfélagslegar breytingar. Bæði þróun og beinar aðgerðir til breytinga á vinnutíma hafa ráðist af efnahaglegum og pólitískum sveiflum sem og tækninýjungum. Þannig komst stytting vinnutíma á dagskrá í iðnbyltingunni og sveigjanlegur vinnutími í sinni núverandi mynd varð mögulegur með tilkomu tölva svo eitthvað sé nefnt. Þær tvær aðgerðir sem helst er fjallað um og gripið til í dag til að breyta fyrirkomulagi vinnutíma, sveigjanleiki og stytting, eru því ekki nýjar af nálinni heldur er um hefðbundin úrræði að ræða í nútíma samhengi.

Í umræðunni um breytt fyrirkomulag vinnutíma á Íslandi í dag er gjarnan litið til nágrannalanda til samanburðar. Efnahags- og framfarastofnunin (OECD) hefur staðið fyrir mælingum á efnahag og atvinnuháttum aðildarríkja, þ.m.t. vinnutíma. Stofnunin hefur bent á að þó aðferðir við mælingar á fjölda vinnustunda séu samræmdar á milli landa og skilningur á hugtökum svipaður þá geti útfærslur verið eitthvað mismunandi sem leiði til misræmis í niðurstöðum. Kjara- og atvinnuumhverfi Norðurlandanna er að miklu leyti sambærilegt og þó gagnalindir og mælingar á unnum vinnustundum innan hvers lands séu að einhverju leyti frábrugðnar eru þær í grófum dráttum samanburðarhæfar.

Flestar rannsóknir sýna jákvæð áhrif af styttingu vinnutíma í nútíma samfélagi (þ.e. frá 40 stundum á viku). Þannig hefur verið sýnt fram á að framleiðni geti aukist þrátt fyrir styttri vinnutíma og styttri vinnutími er talinn jákvæður fyrir heilsu fólks. Á sama tíma hefur reynslan sýnt fram á að þetta á helst við þegar um einfalda framleiðslu er að ræða. Þegar stytting vinnutíma tekur til flóknari starfsemi dugar hún ein og sér ekki til að ná settum markmiðum. Sem dæmi fækkar verkefnum í þjónustu eða á heilbrigðisstofnunum ekki í takt við fækkun unninna stunda og því má leiða að því líkum að í mörgum tilfellum þurfi að útvíkka aðgerðina, t.a.m. með fjölgun starfsfólks eða sveigjanleika.

Rannsóknir á sveigjanlegu vinnutímafyrirkomulagi hafa mestmegnis sýnt jákvæðar niðurstöður en á síðustu árum hafa þó vankantar þess fyrirkomulags komið fram. Helstu gallarnir birtast í erfiðleikum launafólks við að skilja að vinnu og einkalíf sem sýnt hefur verið fram á að leiðir til aukinnar streitu og skertrar heilsu sem aftur bitnar á rekstri fyrirtækja og stofnana.

Í umfjölluninni um breytingu á fyrirkomulagi vinnutíma í norrænu samhengi eru eftirfarandi þættir almennt hafðir í huga: framleiðni, lífsgæði og kynjajafnrétti. Innleiðing styttri og/eða sveigjanlegri



vinnutíma kallar á útfærslu og samþættingu þáttanna þriggja í samræmi við þá starfsemi og þann hóp launafólks sem við á hverju sinni.

Alþjóðlegar rannsóknir á sambandi vinnutíma og heilsu starfsfólks hafa sýnt fram á að samband sé þar á milli. Langur og/eða óreglulegur vinnutími hefur verri áhrif á líðan og heilsu starfsfólk en styttri og reglulegri vinnutími hefur betri áhrif. Samkvæmt rannsóknum hefur vaktavinna verst áhrif á heilsu fólks og hafa bæði andlegir og líkamlegir sjúkdómar starfsfólks í vaktavinnu verið raktir til þess vinnufyrirkomulags.

Alþjóðlegar mælingar sýna ótvírætt fram á að vinnutími hefur áhrif á framleiðni. Hins vegar er ill mögulegt að hagræða fjölda vinnutíma á markaði á einfaldan og algildan máta til þess að ná fram hámarks framleiðni heldur þarf sértæka nálgun fyrir hvern vinnustað eða rekstrareiningu fyrir sig.

Þegar þessar tvær leiðir til breytts vinnutímafyrirkomulags, stytting vinnutíma og sveigjanlegur vinnutími, eru skoðaðar með tilliti til kynjasjónarmiða má ennfremur sjá, að breytingar á vinnutíma einar og sér duga ekki sem úrlausn í átt að kynjajafnvægi í vinnu og fjölskyldulífi. Ætla má að aðrir þættir, svo sem launakjör, liggi til grundvallar jafnri aðkomu og tækifærum kynjanna á vinnumarkaði.

Af erlendra reynslu og rannsóknum undangenginna áratuga má vera ljóst að hagsmunir og hagsæld atvinnuveitenda og launafólks þurfa að vega sem jafnast til þess að besti mögulegi árangur náist. Þá er sýnt að eitt fyrirkomulag vinnutíma útilokar ekki annað. Þannig getur verið æskilegt að beita báðum nálgunum; styttingu og sveigjanleika vinnutíma, allt eftir því hvað hentar hverjum vinnustað og þeim hópi starfsfólks sem um ræðir. Reynslan af blönduðu fyrirkomulagi í nágrennalöndum hefur í heildina gefist vel og þjónað öllum settum markmiðum, meiri framleiðni, bættri heilsu og auknu jafnræði kvenna og karla.

INNGANGUR

Atvinnulíf á Íslandi hefur í takt við alþjóðlega þróun tekið umtalsverðum breytingum á síðustu áratugum. Aukin tækni- og hnattvæðing á áttunda og níunda áratug síðustu aldar hafði í för með sér breyttar áherslur atvinnuvega. Þannig fækkaði t.a.m. hefðbundnum framleiðslustörfum og mikil fjölgun varð í ýmiskonar þjónustu- og tæknistörfum. Á sama tíma áttu sér stað hugmyndafræðilegar áherslubreytingar sem leiddu til þess að það dró úr reglustýrðum ríkisumsvifum og frjálsræði, markaðsvæðing og einstaklingshyggja fór vaxandi. Ríkið dró úr umsvifum sínum í atvinnulífinu og fyrirtæki og stofnanir í eigu þess voru einkavædd (Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005; Stefán Ólafsson, 2008; Rannsóknarnefnd Alþingis, 2010).

Aukinni markaðsvæðingu fylgdu umtalsverðar breytingar á rekstri og stefnu fyrirtækja og stofnana. Meðal þeirra var áherslan á sveigjanlegan vinnutíma sem varð áberandi á vinnumarkaði um síðustu aldamót. Breytingarnar birtust meðal annars í því að ráðningum í tímabundin verkefni fjölgaði, verktakavinna jókst og fjarvinna varð að þekktu vinnufyrirkomulagi (sjá t.d. Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005).

Skýrt dæmi um innleiðingu sveigjanlegs vinnutíma var verkefnið „Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum: Hið gullna jafnvægi“, sem var samstarfsverkefni innan EES landanna á árunum 2000 til 2001. Þeir aðilar sem komu að verkefninu á Íslandi voru Reykjavíkurborg og Gallup. Meðal helstu þátta verkefnisins var að þróa leiðbeiningar og fræðsluefni um hvernig mætti auka sveigjanleika á vinnustað til þess að mæta breyttum þörfum á vinnumarkaði. Fræðsluefninu var skipt í tvo hluta, einn ætlaðan stjórnendum og annan fyrir starfsfólk. Meginmarkmið verkefnisins var að auka sveigjanleika og skilvirkni í starfsemi vinnustaða og um leið bæta lífsgæði starfsfólks (Sveigjanleiki á vinnustað, e.d.).

Í dag er stytting vinnuvikunnar án launaskerðingar miðlæg í umræðunni um breytt vinnu fyrirkomulag á Vesturlöndum og í kjarabaráttu stéttarfélaganna á Íslandi (sjá t.d. BSRB, e.d.; VR, e.d.a). Líkt og sveigjanlegur vinnutími miðar stytting vinnuvikunnar að hagræðingu í rekstri fyrirtækja og stofnana og um leið bættri stöðu starfsfólks. Rannsóknir hafa sýnt fram á að langur vinnudagur getur haft slæm áhrif á heilsu og líðan starfsfólks og að ekki sé beint samband á milli langra vinnudaga og jákvæðrar afkomu fyrirtækja. Jafnframt hefur verið sýnt fram á að langir vinnudagar, mikil yfirvinna og vaktavinna draga úr jafnvægi á vinnumarkaði til lengri tíma lítið (Absenger, Ahlers o.fl., 2014; Berniell og Bietenbeck, 2017).

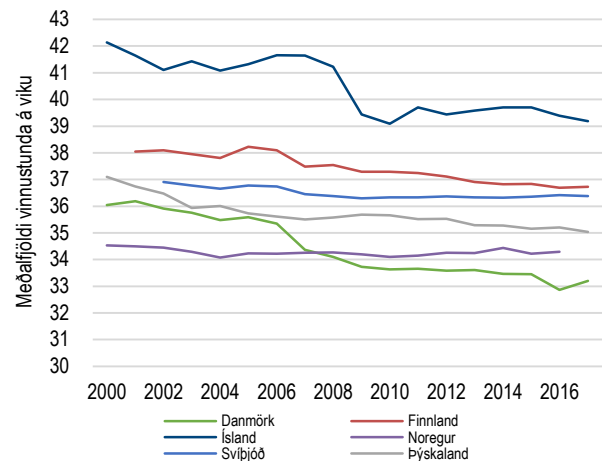
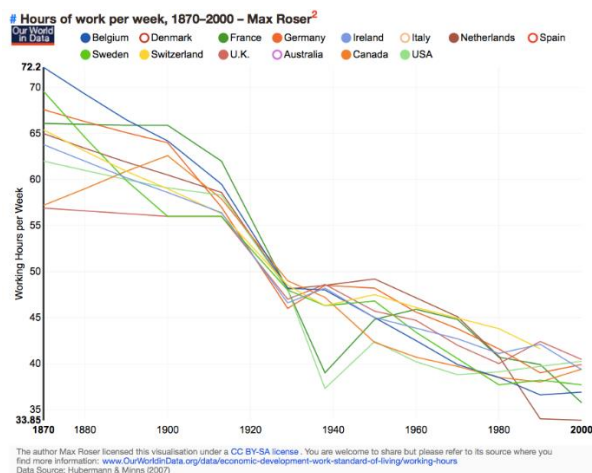


Styttingu vinnuviku er í grunninn ætlað að taka á sömu þáttum og sveigjanlegur vinnutími, þ.e.: að auka framleiðni, bæta heilsu og lífsgæði og jafnframt að stuðla að kynjajafnrétti með jafnari aðkomu kynjanna að vinnumarkaði og heimilum (Erla María Markúsdóttir, 2018; Heimir Már Pétursson, 2018; Harper, 2018; VR, e.d.a).

Til þess að hægt sé að leggja raunhæft mat á möguleika og áhrif breytinga á fyrirkomulagi vinnutíma á Íslandi í dag, hvort sem um aukinn sveigjanleika eða styttingu er að ræða, þarf að liggja fyrir kortlagning á erlendri reynslu með tilliti til vinnu- og kjaraumhverfis starfsfólks og áhrifa vinnutíma á lífsgæði þess. Þá þarf að gera grein fyrir þeim skilgreiningum, mælieiningum og aðferðum sem lagðar eru til grundvallar í útreikningum.

Þess ber að geta að kortlagning á flóknu félagslegu umhverfi líkt og fyrirkomulagi vinnutíma á vinnumarkaði skilar aldrei niðurstöðum um einn, endanlegan sannleika. Skýrsla þessi gefur því ekki afdráttarlaus svör eða gildir sem vegvísir fyrir eina einfalda leið að ákveðnu marki. Skýrslunni er ætlað að nýtast í gagnvirkum samræðum um raunhæfar lausnir og fleiri en eina mögulega leið að hagræðingu á vinnutímafyrirkomulagi og þar með úrbótum á íslenskum vinnumarkaði.

ÞRÓUN OG ÁHRIF FYRIRKOMULAGS VINNUTÍMA



Mynd 1. Þróun á meðalfjölda vinnustunda á viku eftir löndum á árunum 1870 – 2000 (weforum.org, 2014) og 2000 – 2017 (OECD, e.d.a)¹

Lengd og fyrirkomulag vinnutíma hefur haldist í hendur við tækniþróun sem og pólitískar og efnahagslegar sviptingar á vinnumarkaði. Á mynd 1 sést þróunin annars vegar frá árum iðnbyltingarinnar, eða árinu 1870 til ársins 2000, og hins vegar frá árinu 2001 til 2017. Myndirnar sýna einnig sveiflur í tengslum við kreppur, s.s. á árunum fyrir síðari heimsstyrjöld og í kjölfar fjármálakreppunnar á Íslandi 2008/09, svo eitthvað sé nefnt. Fyrirkomulag vinnutíma hefur því lengi fylgt tækniþróun, hagsveiflum og breyttum hugmyndafræðilegum áherslum á vinnumarkaði.

Á Vesturlöndum varð hugmyndin um átta tíma vinnudag almennt viðurkennd á ofanverðri 19. öld en þá hafði reynslan og athuganir leitt í ljós að langir vinnudagar og skortur á frítíma höfðu neikvæð áhrif á heilsu starfsfólks og framleiðni fyrirtækja. Á 20. öld breyttist vinnutími fólks áfram í takt við samfélagslegar breytingar og jafnframt aukna aðkomu verkalyðsfélaga (Lee, McCann og Messenger, 2007).

Á Íslandi hófst iðnbyltingin með vélvæðingu sjávarútvegs á níunda áratug 19. aldar og í kjölfarið varð hagvöxtur á Íslandi álfka mikill og að meðaltali í Vestur-Evrópu. Á sama tíma hélst vinnutími

¹ Sömu lönd koma ekki fyrir á báðum myndum nema Danmörk og Svíþjóð.

meirihluta almennings áfram langur sem helst er rakið til atvinnuhátta, en um 60% þjóðarinnar hafði atvinnu af landbúnaði (Guðmundur Jónsson, 1999).

Árið 1919 lagði Alþjóðavinnuástandastofnunin (ILO) fram tillögu um átta klukkustunda vinnudag sem samþykkt var með samningi 1921. Á þessum tíma sömdu Noregur, Svíþjóð og Danmörk um átta stunda vinnutíma í kjarasamningum. Á Íslandi tók ferlið lengri tíma en það var ekki fyrr en upp úr 1930 sem vinnustundum fór fækkandi á Íslandi. Almenn viðurkenning fyrir 8 klukkustunda vinnudegi hjá verkafólki á Íslandi fékkst fyrst árið 1942 (Sumarliði Ísleifsson, 2013; ILO, e.d.).

Stytting vinnuviku á Íslandi var ávörpuð í frumvarpi til laga um 40 stunda vinnuviku nr. 103 árið 1971. Frumvarpið var samið af nefnd skipaðri af þáverandi félagsmálaráðherra og í henni sátu fulltrúar launafólks og vinnuveitenda. Í frumvarpinu má sjá nokkur líkindi með þeirri umræðu um breytingar á vinnutíma sem á sér stað í dag. Þannig kemur fram að fyrirhugaðri styttingu vinnuviku árið 1971, úr 44 tímum í 40 tíma á viku, er ekki ætlað „að [hafa] í för með sér skerðingu á viku og mánaðarlaunum“ (Frumvarp 103/1971), sem er sambærilegt kröfum samtímans.

Þá segir í 2. grein frumvarpsins:

Heimilt er að semja um tilfærslu á dagvinnutímum, þannig að dagvinnutímar verði fleiri en 40 á tilteknum árstímum og færri á öðrum, en að meðaltali á ári hverju ekki fleiri en 40. Þetta gildir þó aðeins í þeim tilvikum, þar sem slíkur háttur hefur verið á hafður fyrir gildistöku laga þessara (Frumvarp 103/1971).

Með orðinu „tilfærsla“ er vísað í sveigjanleika vinnutíma sem lengi hefur tíðkast í íslensku vinnuumhverfi, til sjávar og sveita.

Loks má nefna að fulltrúar vinnuveitenda í nefndinni sendu inn sérálit þar sem efasemdir um réttmæti fyrirhugaðrar styttingar eru settar fram, m.a. á eftirfarandi hátt:

Vinnuvika verkafólks hér á landi er nú, samkvæmt samningum, sem kunnugt er, 44 klst. á viku "brúttó" þ. e. greiddir kaffitímar og aukahelgidagar meðtaldir. Unnar stundir á viku eru því 38.50 klst., sem eru nokkuð færri stundir en á hinum Norðurlöndunum, en þar eru í samningum sambærilegar tölur við 38.50 klst. nú í Danmörku 40.30 klst. í Finnlandi 36.58-39.26 í Noregi 41.14 og í Svíþjóð 40.54 klst. Með frumvarpi þessu er gert ráð fyrir, að óbreyttum samningum, að samsvarandi tala verði hér á landi 34.59 klst. á viku. Hér teljum við alltof langt gengið (Frumvarp 103/1971).

Í tilvitnuninni má sjá endurtekin stef í umræðu kjarabaráttunnar í íslensku samhengi sem hverfast um breytt fyrirkomulag vinnutíma; styttingu og sveigjanleika, sem og laun og mælingar, en ekki er ljóst hvaða samanburðarmælingar er stuðst við í frumvarpinu.

Þá þrjá megin þætti sem lagðir eru til grundvallar í umræðunni um breytt vinnutímafyrirkomulag á Íslandi og Norðurlöndum í dag, hvort heldur sem varðar styttingu eða sveigjanleika, má útlista nánar sem hér segir:

1. Hagræðing og aukin framleiðni. Hér er átt við hagræðingu í rekstri fyrirtækja á markaði, m.a. með breytingum á skipulagi mannauðs, með það að markmiði að ná hámarks framleiðni.
2. Bætt lífsgæði og heilsa starfsfólks. Styttri eða sveigjanlegri vinnutíma er ætlað að hafa þau áhrif að starfsfólk hafi meiri tíma til að sinna eigin heilsu, einkalífi og fjölskyldu sem dregur úr álagi og þar með vinnutengdum heilsufarsvandamálum.
3. Kynjajafnrétti. Með undirbyggingu kynjajafnréttis er átt við að breytt vinnutímafyrirkomulag, stytting eða sveigjanleiki vinnutíma, gefi körlum og konum möguleika á jafnari aðkomu að vinnu á atvinnumarkaði og á heimilum.

KJARAUMHVERFI Á NORÐURLÖNDUM

Þó ekki sé hægt að leggja umgjörð vinnumarkaðar á Íslandi og hinum Norðurlöndunum að jöfnu er margt sambærilegt. Þannig hefur þróun vinnumarkaðar landanna haldist í hendur. Á öllum Norðurlöndunum starfa heildarsamtök launafólks með aðild fjölda stéttarféлага og sambanda stéttarféлага. Hlutfall launafólks í stéttarfélögum Norðurlandanna er með því hæsta sem gerist á Vesturlöndum. Í Danmörku, Finnlandi og Svíþjóð er hlutfallið um 70% en töluvert lægra í Noregi eða 55% (Aðilar vinnumarkaðarins, 2013). Hlutfallið hefur verið langhæst á Íslandi en árið 2002 voru yfir 85% launafólks í stéttarfélögum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2008). Kjarasamningar ná þó ekki til allra félagsmanna stéttarféлага. Sem dæmi ná þeir til 85% félagsmanna í Svíþjóð og Finnlandi, 75% félagsmanna í Danmörku og 55% félagsmanna í Noregi (Stokke og Thörnqvist, 2001). Á Íslandi náðu þeir til u.þ.b. 90% félagsmanna á árabílinu 2002-2010 (BHM, e.d.).

Norræna samningalíkanið byggir á því að ramminn um kjarasamningana er að mestu ákveðinn með samkomulagi heildarsamtaka á vinnumarkaði (BHM, e.d.). Kjarasamningar endurspeglar ákveðið samtal og tímabundna samninga á milli stéttarféлага og vinnumarkaðar. Með kjarasamningum eru settir staðlar um laun, réttindi, vinnuaðbúnað og vinnutíma launþega og á

sama tíma setja kjarasamningar ákveðinn ramma utan um réttindi og skyldur atvinnurekenda gagnvart launþegum. Kjarasamningar skerða ekki rétt vinnuveitenda og launþega til þess að semja beint um kaup og kjör en þeir setja hins vegar tóninn í launasamningum (sjá t.d. Blyton og Turnbull, 2004). Á Íslandi og í Finnlandi segja kjarasamningar til um lágmarkslaun og einnig á tilteknum sviðum í Noregi en það sama á ekki við á hinum Norðurlöndunum. Í Svíþjóð er hvað mest svigrúm til einstaklingssamninga hjá hinu opinbera (Eurofound, 2018a; BHM, e.d.). Áhrifa markaðs- og einstaklingsvæðingar níunda og tíunda áratugarins gætir í kjara- og launaumhverfi Norðurlandanna en þó með mismiklum hætti.

Laun

Laun á almennum markaði

Í Danmörku ná lágmarkslaunasamningar og samningar án launatalna til 85% launamanna. Hækkun lágmarkslauna um ákveðna krónutölu hefur engin bein áhrif á laun yfir lágmarkslaunum. Launahækkanir eru almennt ekki ákveðnar af stéttarfélögum og samtökum atvinnurekenda heldur í samningum milli fyrirtækja og trúnaðarmanna. Í Finnlandi hafa miðlægir samningar lengi verið ráðandi en samtök atvinnulífsins í Finnlandi leggja mikla áherslu á að samningar verði án atbeina stjórnvalda. Í Noregi kveða flestir kjarasamningar á um lágmarkslaun sem gilda fyrir allt samningssviðið. Í Svíþjóð hefur hlutur einstaklingsbundinna launa aukist. Inntak vinnunnar og frammistaða eru þeir meginþættir sem lagt er mat á við ákvörðun einstaklingsbundinna launa (BHM, e.d.).

Launakerfi hjá hinu opinbera

Í Danmörku var samið um launaþróunartryggingu (*reguleringsordning*) sem ætlað var að tryggja svipaða launaþróun á opinbera og almenna vinnumarkaðnum. Fyrirkomulagið tryggir að laun opinberra starfsmanna hækki að meðaltali um 80% af meðaltali hækkana á almenna vinnumarkaðinum. Í Noregi er svigrúm hjá öllum stofnunum til launahækkana samkvæmt stefnumótun í aðalkjarasamningi sem stéttarfélögin eru í samvinnu um. Í Svíþjóð eru einstaklingsbundnir launasamningar algengir á opinberum markaði (BHM, e.d.).

Breytingar í hugmyndafræði og áherslum á vinnumarkaði á Íslandi endurspeglast í breytingum á lagaumgjörð og reglum með þeim hætti að skilin á milli vinnustaða á opinberum og almennum markaði hafa orðið óljósari. Laun íslenskra ríkisstarfsmanna lutu lengi miðstýringu og einhliða lagaákvörðunum. Í kjölfar aukinnar markaðs- og einkavæðingar í byrjun tíunda áratugarins var launakerfi ríkisstarfsmanna í fyrsta sinn endurskoðað án lagabreytingar og mið tekið af einkamarkaði. Upphaflega voru einstaklingssamningar aðeins ætlaðir stjórnendum skipulagsheilda

en með aukinni sérhæfingu á markaði fjölgaði einstaklingssamningum meðal almennra launþega ríkisstofnana. Stofnunum og forstöðumönnum þeirra var veitt aukið frelsi og ábyrgð í launamálum innan ramma kjarasamninga og launakerfis ríkisins. Í einstaklingsbundnum samningum hafa bæði atvinnuveitendur og launþegar meira svigrúm, svo sem með því að tengja laun mismunandi frammistöðu og ábyrgð einstaklinga (Fjármálaráðuneytið, 1993).

Vinnutími, hvíld og orlof

Dagvinnutími

Viðmið um vinnutíma á Norðurlöndunum eru ákveðin með samningaviðræðum milli heildarsamtaka launamanna og atvinnurekenda, oftast innan hvers atvinnugeira, en skilgreining vinnutíma byggir á viðmiðum sem sett eru með lögum. (Eurofound, 2016). Alla jafna miðast full vinna á Norðurlöndunum við 40 stunda vinnuviku og 8 tíma vinnudag. Á Íslandi voru lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971 sett í desember 1971 og tóku gildi í ársbyrjun 1972 (Lög nr. 88/1971). Það var þó fyrst árið 2012 að lögin höfðu náð fullri innleiðingu og meðal vinnuvika launþega varð 40 stundir (Frumvarp 239/148).

Í Danmörku hefur 37 klst. vinnuvika verið viðmið í kjarasamningum hagsmunasamtaka síðan árið 1990 og því hefur ekki mikið verið horft á styttingu eða lengingu vinnuvikunnar í kjaraviðræðum síðan þá. Engu að síður hefur verið í umræðunni að auka svigrúm starfsfólks til þess að vinna lengri vinnuviku gegn aukinni greiðslu. Tillögunni hefur verið mætt með miklum efasemdum og bent á að lengri vinnuvika feli meðal annars í sér fjölgun veikindadaga og aukna streitu meðal starfsfólks. Slíkt muni einnig setja meiri pressu á starfsmenn að vinna fleiri tíma (Eurofound, 2009).

Hvíld

Ákvæði um skilgreindan hvíldartíma er sambærilegt á öllum Norðurlöndunum eða að jafnaði 11 tímar á sólarhring. Samkvæmt evrópsku vinnutímalöggjöfinni (*The Working Time Directive*) skal dagleg samfelld hvíld á milli vaktavera 11 klst. að lágmarki. Þar er einnig kveðið á um 24 klst. samfellda hvíld að lágmarki á hverja vinnuviku, auk þeirrar 11 klst. daglegu hvíldar sem bætast við það (*The Working Time Directive*, 2003). Í Svíþjóð er þessi samfellda lágmarkshvíld einni klst. lengur, eða 36 klst á viku (*Working Hours Act nr. 673/1982*). Í evrópsku vinnutímalöggjöfinni er hins vegar kveðið á um að vikulega samfellda lágmarkshvíld megi stytta í 24 klst. ef sérstakar aðstæður á vinnustað kalla á slíkt (*The Working Time Directive*, 2003). Í Svíþjóð og Danmörku má stytta daglegan hvíldartíma samkvæmt lögum ef aðstæður á vinnustað kalla svo á, t.d. er tekið sérstaklega fram að stytta megi hvíldartíma í 8 klst. í Danmörku ef um vaktavinnu er að ræða

(Working Hours Act nr. 673/1982; Lov om arbejdsmiljø, 2010; Aronsson, 2018). Í Finnlandi er lágmarkshvöld á sólarhring 11 klst. en í vaktavinnu eins og í ýmiss konar heilbrigðisstarfsemi er lágmarkshvöld 9 klst. á sólarhring (Working Hours Act nr. 605/1996). Í finnsku vinnulögunum er sérstaklega tekið fram að ef um sveigjanlegan vinnutíma er að ræða þá geti hvíldartími verið styttri en megi aldrei vera styttri en 7 tímar.

Í IX kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er fjallað um lögboðinn hvíldartíma á íslenskum vinnumarkaði. Í grein nr. 53 segir: „Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld“. (Lög nr. 46/1980). Aðilar vinnumarkaðarins geta síðan gert samkomulag um styttingu samfellds hvíldartíma í átta klst. ef vinnuaðstæður krefjast þess, til dæmis í vaktavinnu, en slíkt fyrirkomulag má ekki gerast oftar en einu sinni í viku. Í grein nr. 54 sömu laga segir enn fremur að með samkomulagi aðila vinnumarkaðarins megi fresta vikulegum 24 klst. frídegi á þann hátt að hann sé bættur innan 14 daga frá frestun.

Almennur vinnumarkaður á Íslandi

Líkt og getið var hér að framan hefur starfsumhverfi á hinum opinbera og almenna vinnumarkaði á Íslandi orðið einsleitara frá byrjun tíunda áratugar síðustu aldar og í grunninn gilda sambærilegar reglur um vinnutíma hvort sem um opinbera- eða einkarekna vinnustaði er að ræða. Þannig gildir lögbundið viðmiðið um 40 stunda vinnuviku á íslenskum vinnumarkaði í heild sinni sem og sveigjanleiki til samninga. Afar misjafnt er þó eftir rekstri og starfshópum á almennum markaði hvernig vinnutímafyrirkomulagi er háttað. Þannig vinnur fólk í ferðaþjónustu mis-langa vinnudaga og í „skorpum“ allt eftir árstíðum og því hvernig markaðurinn sveiflast (sjá t.d. Baum og Hagen, 1999; Baum og Lundorp, 2001; Butler, 2001; Ferðamálastofa, 2018; Árnason, Th. & Welling, JT., i.p.). Dagvinnutími í verslunum og á skrifstofum hins almenna markaðar er að jafnaði miðaður við lögbundnar hámarksstundir en fólk í verslunum vinnur lengur eða á vöktum í kringum jól svo eitthvað sé nefnt. Umhverfi og eðli hins almenna markaðar er því margbrotið og umfangsmikið, bæði á Íslandi og í nágrannalöndum, og því var horfið frá því að kortleggja það í þessari skýrslu að undanskildum samanburðarmyndum nr. 15, 16, 17, 18 og 19 (sjá bls. 43-45). Höfuðáhersla var lögð á kortlagningu hins opinbera samkvæmt bókun 5.

Matar- og kaffitímar

Tilhögun matartíma í Danmörku er nokkuð misjöfn eftir vinnustöðum og því hvort um er að ræða vinnustað á almennum eða opinberum markaði. Í opinbera geiranum tíðkast að 30 mínútna matarhlé séu greidd en slíkt á ekki við á almennum markaði sem gerir það að verkum að starfsfólk

á opinberum markaði vinnur tveimur og hálfum klukkustundum skemur á viku en starfsfólk á almennum markaði (Eurofound, 2018a). Í Svíþjóð eru lögbundin hlé talin sem hluti af vinnutíma en starfsfólki er heimilt að nýta hann fyrir matartíma ef starfsaðstæður kalla á slíkt (Working Hours Act nr. 673/1982). Í Noregi er matartími ekki talinn sem vinnutími og í vinnulögunum er ekki tilgreint sérstaklega að hann eigi að vera greiddur (Lov om arbeidsmiljø, 2005). Ekki er sérstaklega minnst á matartíma í finnsku vinnulögunum (Working Hours Act nr. 605/1996). Á Íslandi er nokkuð misjafnt eftir samningum hvort umsaminn matartími er heill eða hálfur tími en venjulega er gert ráð fyrir matarhléi á tímabilinu 11.30-13.30. Matartími telst venjulega ekki til vinnutíma (Lög nr. 88/1971). Þá er alla jafna gert ráð fyrir tveimur kaffitímum á dagvinnutíma sem teljast til vinnutíma. Í mörgum kjarasamningum er ákvæði sem segir til um að matar- og kaffitíma megi stytta eða fella niður og stytta vinnutíma sem því nemur. Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma þótt þeim sé heimilt, þegar því er komið við, að neyta matar og kaffis á vinnutíma. Þess í stað er oft samkvæmt kjarasamningum (t.d. BHM) 12 mínútum bætt við talningu hveirar unninnar vaktar (sjá t.d. Kjarasamning FÍN o.fl. kjarasamninga BHM)

Yfirvinna

Í Danmörku er ekkert formlegt þak sett á dagvinnutíma, heldur skal vikulegur vinnutími ekki vera lengur en 48 klst. að meðtöldum yfirvinnutíma (Lov om arbejdsmiljø, 2010). Í Svíþjóð og Danmörku er yfirvinna ýmist greidd eða tekin út í frí en sjaldgæft er að yfirvinna sé greidd hjá hinu opinbera í Danmörku. Árið 2013 var viðbót sett í finnsk lög um vinnu og heilsu (*Occupational Health and Safety Act*) þar sem áhersla er lögð á að starfsmenn taki yfirvinnu út í frí fremur en greiðslu með það að markmiði að draga úr neikvæðum áhrifum langs vinnutíma (Eurofound, 2017). Á Íslandi eru gjarnan ákvæði í kjarasamningum sem heimila að vinnuveitendur og launafólk semji um fastar yfirvinnugreiðslur (sjá t.d. Kjarasamning FÍN o.fl. kjarasamninga BHM). Í Lögum nr. 46/1980 er þó ákveðinn rammi um hámark yfirvinnutíma en í kafla IX 55. gr. segir: „Hámarksvinnutími starfsmanna á viku að yfirvinnu meðtalinni skal ekki vera umfram 48 klukkustundir að meðaltali á hverju fjögurra mánaða tímabili“ (Lög nr. 46/1980).

Vaktavinna

Vaktavinna er ekki sérstaklega skilgreind í lögum í Svíþjóð og Finnlandi en miðað er við að hámarks meðalvinnutími sé 8 klukkustundir á dag og 40 klukkustundir á viku í báðum löndum (Working Hours Act nr. 605/1996; Working Hours Act nr. 673/1982). Í Finnlandi er þó tekið fram í lögum að tvær samliggjandi vaktir skuli ekki skarast um meira en því sem nemur einni klukkustund og að það megi ekki líða meira en ein klukkustund á milli tveggja samliggjandi vakta svo að vaktir teljist reglulegar (Working Hours Act nr. 605/1996). Í Noregi er vaktavinna skilgreind nákvæmar (sjá töflu

1). Hámarks vinnutími á viku í vaktavinnu er samkvæmt lögum tveimur til fjórum klukkustundum skemmri á viku í Noregi en á hinum Norðurlöndunum (Lov om arbejdsmiljø, 2005). Í Danmörku felur skilgreining vaktavinnu í sér vaktir þar sem starfsmenn taka við hver af öðrum innan sama starfshlutverks og vinna á þrískiptum eða „rúllandi“ vöktum (Eurofound, 2018b). Hver starfsmaður vinnur á mismunandi tímum innan þessa fyrirkomulags. Hámarkslengd vaktavinnutíma er ekki skilgreind nákvæmlega og því stuðst við venjulega hámarkslengd vinnutíma í Danmörku með yfirvinnu. Í íslenskum lögum nr. 88/1971, 3. gr., segir: „Heimilt er að semja um vaktavinnu, og taka ákvæði þessara laga ekki til þess vinnufyrirkomulags að öðru leyti en því, að ekki skal miða við fleiri en 40 klst. dagvinnu á viku, að meðaltali“ (Lög 88/1971).

Orlof

Í The Working Time Directive (2003) er sérstaklega tekið fram að aðildarríki skuli sjá til þess að starfsmenn geti tekið árlegt orlof á launum í að minnsta kosti fjórar vikur í senn (uppsagnarfrestur skal ekki talinn með). Fjöldi orlofsdaga er misjafn meðal Norðurlanda (sjá töflu 1). Yfirleitt er litið á opinbera frídaga sem hvíldardaga og þeir því dregnir frá útreikningum á árlegum vinnutíma. Opinberir frídagar eru mjög misjafnir milli landa og einnig hvort lönd bæti upp frídag ef hann fellur á helgi. Á Íslandi er orlofsréttur tilgreindur í lögum nr. 30/1987 á þann hátt að tveir dagar safnast í orlof fyrir hvern unninn mánuð eða að lágmarki 24 dagar á orlofsári.

Í töflu 1 hér að neðan eru tekin saman helstu viðmið um fyrirkomulag vinnutíma á Norðurlöndunum.

Tafla 1. Helstu viðmið um vinnutíma á Norðurlöndum

	Dagvinna	Matar- og kaffítímar ²	Yfirvinna ³	Næturvinna	Vaktavinna	Orlof ⁴
Danmörk	Hámark 48 klst. á viku með yfirvinnu á 4 mánaða tímabili	Lengd hlés bundin vinnuaðstæðum ef 6 klst. eða lengri vinnutíma á dag	Sjá dagvinnu	Vinna unnin á tímabilinu 24:00-05:00	Sjá dagvinnu	Lágmark 25 dagar á ári
Finnland	Hámark 40 klst. á viku; 8 klst. á dag	1 klst. eða 30 mín. að lágmarki ef 6 klst. eða lengri vinnutími á dag	Hámark 138 klst á 4 mánaða tímabili og 250 klst. á ári	Vinna unnin á tímabilinu 23:00-06:00	Sjá dagvinnu	Lágmark 20 dagar á ári
Ísland	Að meðaltali 40 klst. á viku, og hámark 48 klst. á viku með yfirvinnu á 4 mánaða tímabili; 8 klst. á dag	1 klst. eða 30 mín. að lágmarki ef 6 klst. eða lengri vinnutími á dag.	Sjá dagvinnu	Vinna unnin á tímabilinu 24:00-05:00	Sjá dagvinnu	Lágmark 24 dagar á ári
Noregur	Hámark 40 klst. á viku; 9 klst. á dag	1 klst. eða 30 mín. að lágmarki ef 6 klst. eða lengri vinnutími á dag	Hámark 25 klst. á 4 vikum og 200 klst. á ári	Vinna unnin á tímabilinu 21:00-06:00	Samfelld vaktavinna: hámark 36 klst./viku, 9 klst./dag; ósamfelld vaktavinna: hámark 38 klst./viku, 9 klst./dag ⁵	Lágmark 21 dagar á ári
Svíþjóð	Hámark 40 klst. á viku; 8 klst. á dag	Lengd hlés bundin vinnuaðstæðum m.t.t. 5 klst. eða lengri vinnutíma á dag	Hámark 50 klst. á mánuði og 200 klst. á ári	Vinna unnin á tímabilinu 22:00-06:00	Sjá dagvinnu	Lágmark 25 dagar á ári

Gögn fengin frá: Eurofound, 2018a, 2018b, 2018c, 2018d, 2018e; Working Hours Act nr. 605/1996; Working Hours Act nr. 673/1982; Lög nr. 88/1971; Lög nr. 46/1980; Lov om arbejdsmiljø, 2005; The Working Time Directive, 2003; Þjóðskrá Íslands, e.d. Lög nr. 30/1987.

² Í Danmörku, Finnlandi og Noregi telst kaffítími ekki sem vinnutími ef starfsmaður hefur kost á að yfirgefa starfsstaðinn, annars er hann talinn með í vinnutíma. Í Svíþjóð telst kaffítími eða hlé sem vinnutími og ef starfsmenn breyta þessum kaffítíma í matartíma vegna aðstæðna á vinnustað.

³ Yfirvinna er skilgreind eins í Danmörku, Finnlandi, Noregi og Svíþjóð, eða sá vinnutími sem er umfram umsaminn vinnutíma

⁴ Starfsreynsla, aldur, starfsheiti og atvinnugrein hafa síðan mismunandi áhrif á aukinn orlofstökurétt en erfitt er að nálgast nánari upplýsingar um þetta (Eurofound, 2016).

⁵ Ef vaktavinna telst unnin samfelld (*continuous shift work*) á sjö daga vinnuviku, hverja viku, og er einnig unnin reglulega um helgar og á helgidögum, skal hámarks vinnutími á dag vera 9 klst. eða 36 klst. á viku. Ef vaktavinna telst unnin ósamfelld (*semi-continuous shift work*) eða aðallega unnin á næturnar, þá skal hámarks vinnutími á dag vera 9 klst. en 38 klst. á viku (Arbejdsmiljøloven, 2005).

HUGTÖK OG MÆLINGAR

Því hefur lengi verið haldið fram að vinnudagar á íslenskum vinnumarkaði séu lengri en í þeim löndum sem við berum okkur saman við. Þær staðhæfingar voru staðfestar með samanburði alþjóðlegra mælinga allt til ársins 2018. Mælingar á Íslandi voru fram til ársins 2018 að mestu leyti miðaðar við launa- og vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar sem lögð er fyrir stórt úrtak með reglubundnum hætti á ári hverju. Í nýrri tölfræði Hagstofunnar sem byggir á sambærilegum aðferðum við talningu vinnustunda og notaðar eru í öðrum löndum, eru notuð gögn úr fleiri gagnasöfnum Hagstofunnar s.s. upplýsingum úr stjórnsýsluskrá, staðgreiðsluskrá ríkis skattstjóra og skattframtölum einstaklinga og fyrirtækja. Tölur sem fengnar eru með nýrri tölfræði sýna talsvert lægri niðurstöður en fyrri tölur og liggur munurinn á bilinu 16-22% fyrir árabilið 2008-2016. Munurinn skýrist fyrst og fremst af mismunandi aðferðafræðilegri nálgun (Hagstofa Íslands, 2018a). Í skýrslunni eru allar tölulegar upplýsingar um Ísland byggðar á nýrri aðferðafræði Hagstofunnar að undanskilinni töflu 5 bls. 24 sem fengin er úr skýrslu frá árinu 2016.

Samkvæmt Hagstofunni (2018) gætu eftirfarandi þættir helst skýrt muninn:

- Að einstaklingar í vinnumarkaðsrannsókn gefi upp of margar vinnustundir. Hefðbundin 40 stunda vinnuvika er í raun styttri vegna kjarasamningsbundinna réttinda.
- Að menningarbundin afstaða til vinnu hafi áhrif á svör hér á landi. Langur vinnudagur hefur þótt merki um eljusemi.
- Að umfang ólaunaðrar vinnu eða svartrar vinnu skýri þennan mismun að hluta, þ.e. að svarendur telji einnig svartar vinnustundir með í heildartölu (Hagstofa Íslands, 2018a).

Allur samanburður á milli landa veltur á skilgreiningum hugtaka, gagnaöflun og hvernig útreikningum er háttáð. Samanburður á talningu fjölda vinnustunda milli landa er ekki nákvæmur en þó hefur orðið framþróun í samræmingu aðferða á milli landa (Fleck, 2009).

Skilgreiningar hugtaka

Þegar fjallað er um vinnustundir er aðallega stuðst við fjögur hugtök: samningsbundnar vinnustundir (*contractual hours*), virkar vinnustundir (*hours actually worked*), launaðar vinnustundir (*hours paid for*) og hefðbundnar vinnustundir (*usual hours of work*). Algengast er að nota virkar vinnustundir í alþjóðlegum samanburði þar sem tilgangurinn með talningunni er yfirleitt fyrst og fremst til að meta framleiðni (OECD, 2018a; Ward, Zinni og Marianna, 2018; Fleck, 2009). Í töflu 2 má sjá skilgreiningar þessara fjögurra hugtaka. Erfitt getur verið að bera saman hefðbundnar

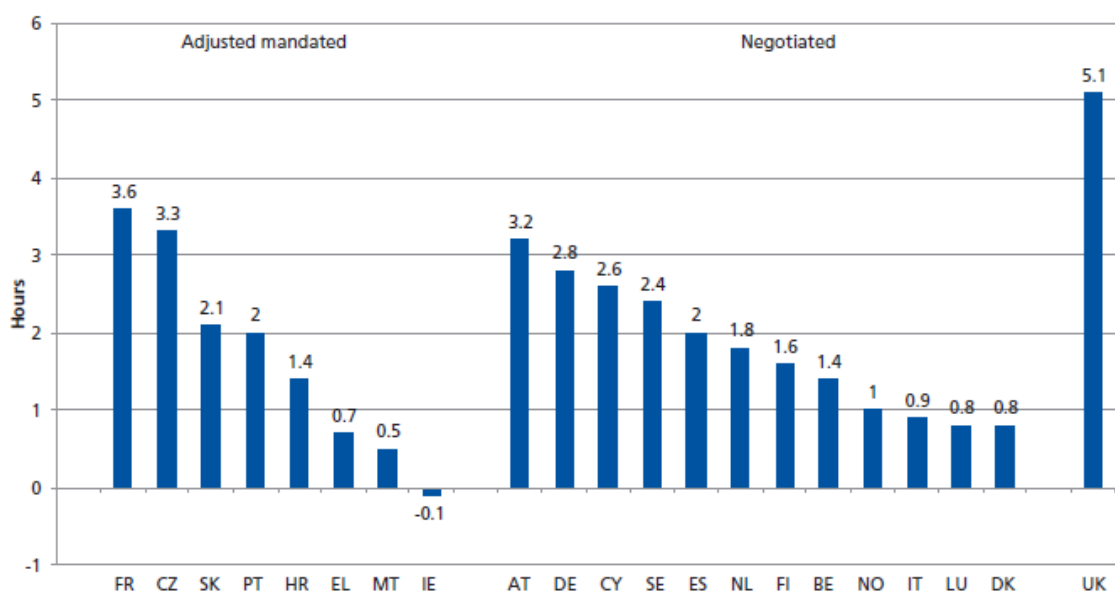
Vinnutímaskrið

Hugtakið „vinnutímaskrið“ (*working time drift*) stendur fyrir muninn á virkum vinnustundum og samningsbundnum vinnustundum. Þar sem erfitt er að fá tölur yfir meðallengd vikulegs vinnutíma einstaklinga tiltekna viku, þá miðar Eurofound við árlegan meðalvinnutíma og lítur vinnutímaskrið fyrir land y árið t þannig út:

$$\text{Vinnutímaskrið}_y = \text{virkar meðalvinnustundir á vikuy}_t - \text{samningsbundnar meðalvinnustundir á vikuy}_t$$

Muninn má að hluta túlka sem „yfirvinnu“ eða „aukavinnu“ en því meiri munur sem vinnutímaskrið sýnir því meiri yfirvinna eða aukavinna hefur verið unnin (Eurofound, 2016). Þess ber að geta að aðrir þættir sem ýmist eru taldir með eða án vinnutíma, eins og hvíld og ferðir til og frá vinnu, geta einnig skýrt hluta vinnutímaskriðs.

Mynd 3 sýnir miðgildi vinnutímaskriðs hjá þeim löndum ESB þar sem samningaviðræður um vinnutímamörk eiga sér hefð.



Source: Authors' own calculation based on average agreed weekly working hours and usual weekly working hours as per Eurostat, LFS.

Mynd 3. Vinnutímaskrið með miðgildi fyrir tímabilið 2002-2014 í klukkustundum (Úr skýrslu Eurofound, 2016)

Aukið vinnutímaskrið gefur einnig til kynna að minna sé farið eftir því sem samið hefur verið um í kjarasamningum. Þegar Norðurlöndin eru skoðuð í myndinni hér að ofan má sjá að vinnutímaskrið

er með lægsta móti. Það má túlka sem svo að farið sé meira eftir samningsbundnum vinnutíma á Norðurlöndunum en víða annars staðar (Eurofound, 2016).

Mælingar

Í alþjóðlegum samanburði á vinnustundum er algengast að sjá tölur um meðalfjölda vikulegra vinnustunda á einstakling og heildarfjölda vinnustunda á einstakling á ári, ásamt tölum um framleiðni. Algengast er að gögn úr vinnumarkaðsrannsóknum (*Labour Force Survey*) séu notuð til grundvallar slíkum mælingum en aðrar algengar gagnalindir sem nýttar eru má sjá í töflu 3. Opinberar hagtölur (*National Accounts*) byggja einnig mikið á vinnumarkaðsrannsóknum (OECD, 2019a).

Tafla 3. Gagnalindir sem liggja að baki útreikningum á vinnustundum á Norðurlöndunum

Gagnalind (source)	Lýsing á gögnum
Labour Force Surveys	Umfangamiklar rannsóknir þar sem meðal annars er spurt um fjölda virkra vinnustunda á viku (<i>hours actually worked</i>) og hefðbundnar vinnustundir á viku (<i>hours usually worked</i>) ásamt spurningum um þann tíma sem viðkomandi er í vinnunni en er ekki að vinna. Gögnum er safnað í ákveðinni viðmiðunarviku (reference week) og fara slíkar mælingar fram nokkrum sinnum á ári í flestum löndum.
Establishment Surveys	Gögnum er safnað frá vinnustöðum, meðal annars um fjölda launaðra vinnustunda. Galli við þessa aðferð er að yfirleitt er um að ræða upplýsingar um launaðar vinnustundir en ekki um virkar vinnustundir.
Population census	Kannanir sem ná til alls þýðisins og eru notaðar sem viðmið fyrir flestar kannanir (<i>household surveys</i>) þar á meðal vinnumarkaðsrannsóknir. Galli við þýðisrannsóknir er að þær eru sjaldan lagðar fyrir, eða á 5 til 10 ára fresti.
Administrative Records	Gögn frá til dæmis almannatryggingum og úr skattaskrá. Mest er stuðst við þessi gögn þegar gögn úr vinnumarkaðskönnunum eru stillt af með tilliti til veikinda, fæðingarorlofa, vinnuslysa og verkfalla.
Other sources	Önnur viðbótargögn sem ekki falla að ofangreindum skilgreiningum t.d. lífskjara rannsóknir o.s.frv.

Þrátt fyrir að aðferðir við mælingar á atvinnuþátttöku og fjölda vinnustunda séu samræmdar á milli landa og svipaður skilningur sé á hugtökum má sjá í skýrslu OECD (2019a) að útfærslur mælinga eru aðeins mismunandi eftir löndum. Í töflu 4 sést til dæmis að það er mismunandi á Norðurlöndunum hvort miðað er við fjölda stöðugilda eða fjölda einstaklinga þegar atvinnuþátttaka er mæld. Þá er misjafnt á Norðurlöndum hvort miðað er að mestu leyti við hefðbundnar vinnustundir eða samningsbundnar vinnustundir þegar virkar vinnustundir eru taldar. Fer það að mestu leyti eftir því hvaða gagna er aflað og hvernig það er gert (OECD, 2019a).

Samkvæmt OECD (2018a) og Ward, Zinni og Marianna (2018) hafa aðallega verið notaðar tvær aðferðir við að mæla virkar vinnustundir, svo kölluð bein mæling (*direct method*) og samþætt mæling (*component method*). Við talningu á virkum vinnustundum hefur Svíþjóð notað beina mælingu (*direct method*) þar sem meðalfjöldi vinnustunda á viku er uppreiknaður yfir á ár. Þessi

aðferð byggist á því að nota gögn úr samfelldum könnunum þar sem mæling á fjölda virkra vinnustunda í hverri viku er breytt í vikulegan meðalvinnustundafjölda þar sem tekið er tillit til fría og veikinda og margfaldað með 52 vikum til að fá meðaltal vinnustunda á ári. Þessi aðferð byggir oft á gögnum úr einni gagnalind, mjög oft vinnumarkaðsrannsókn (*Labour Force Survey*), þar sem gert er ráð fyrir að þátttakendur svari nákvæmlega til um fjarveru frá vinnu og unnar yfirvinnustundir (OECD, 2018a; Ward, Zinni og Marianna, 2018).

Í Noregi og á Íslandi er hins vegar notuðu samþætt mæling (*component method*) við að telja virkar vinnustundir. Samþætt mæling byggir á því að meta fjölda vinnustunda út frá lengd vinnuviku eða greiddum vinnustundum og leiðréttu fyrir fríum, veikindum og/eða öðrum þáttum. Hér eru samningsbundnar, launaðar eða hefðbundnar vinnustundir taldar út frá vinnumarkaðsrannsóknnum (*Labour Force Survey*) og fyrirtækjarannsóknnum (*establishment surveys*). Í Danmörku og Finnlandi eru hins vegar notaðar enn aðrar aðferðir við talningu á vinnustundum (sjá töflu 4; OECD, 2019b).

Tafla 4. Mælingar á vinnustundum á ári og atvinnuþátttöku árið 2017 (OECD, 2019b, OECD, 2018a)

	Eining (unnar klst. per)	Gagnalind	Aðferð	Skilgreining á vinnustundum í LFS skv. OECD (2019b)
Danmörk	Stöðugildi	1 - Administrative data 2 - Labour Force Survey /Establishment Survey	Hlutfall unninna stunda af launuðum stundum (<i>ratio of worked to paid hours</i>)	Fjöldi hefðbundinna vinnustunda talinn. Talningin nær yfir allar þær vinnustundir sem starfsmaður vinnur í venjulegri viku, hvort sem þær eru greiddar eða ekki. Ferðatími til og frá vinnu og hádegishlé eru ekki meðtalin. Starfsmenn sem einnig vinna heima telja þær stundir með.
Finnland	Einstakling	1 - Establishment Survey 2 - Labour Force Survey	Aðhvarfsgreining (<i>regression</i>)	Skilgreiningin nær yfir fjölda hefðbundinna vinnustunda starfsmanna í aðalstarfi hvort sem þær eru greiddar eða ekki.
Ísland	Stöðugildi	1 - Establishment Survey 2 - Administrative data	Samþætt mæling (<i>component</i>)	Skilgreiningin nær yfir öll störf þar sem hefðbundinn vinnutími er skilgreindur sem samningsbundinn vinnutími, ásamt yfirvinnustundum.
Noregur	Stöðugildi	1 - Labour Force Survey 2 - Administrative data	Samþætt mæling (<i>component</i>)	Fjöldi hefðbundinna vinnustunda vísar til samningsbundinna vinnustunda. Notast við hefðbundnar vinnustundir ef ekki er til samningur (og/eða um sjálfstæðan rekstur er að ræða). Yfirvinnustundir umfram samning eru ekki taldar með þó svo starfsmaður vinni þær.
Svíþjóð	Einstakling	1 - Labour Force Survey 2 - Establishment Survey	Bein mæling (<i>direct</i>)	Skilgreiningin nær yfir aðalstarf og er vinnutími skilgreindur sem samningsbundinn vinnutími fyrir starfsmenn en hefðbundinn vinnutími fyrir sjálfstætt starfandi einstaklinga.

Í töflu 5 sem fengin er úr skýrslu Ward, Zinni og Marianna (2018), er búið að taka saman helstu breytur sem hafa áhrif á útreikning á meðalfjölda vinnustunda á ári á einstakling og meðalvinnutímafjölda á viku. Fjöldi vikna sem fer í sumarfrí og önnur frí er stór þáttur í mælingum á vinnustundum og getur verið metinn á mismunandi hátt eftir svarendum vinnumarkaðsrannsóknna. Því er einnig notast við lögbundinn frítökurétt þegar opinberar hagtölur eru reiknaðar. Í töflu 5 má sjá að nokkur munur er á fjölda vikna sem tekinn er í sumarfrí eftir löndum eða 5,3 vikur að meðaltali á Íslandi í samanburði við 6-6,4 vikur á hinum Norðurlöndum. Þar sem þessar tölur eru teknar úr skýrslu frá 2016 var annarri aðferð beitt hjá Hagstofu Íslands við útreikninga og því má ætla að tölur frá Íslandi séu ekki jafn sambærilegar, nær eingöngu var stuðst við vinnumarkaðsrannsóknina á þessum tíma (Hagstofa Íslands, 2018a; Ward, Zinni og Marianna, 2018).

Tafla 5. Uppbygging á hefðbundnu vinnuári meðal einstaklinga á Norðurlöndum og Þýskalandi árið 2016

Decomposition of average annual hours actually worked by full-year equivalent workers into its components

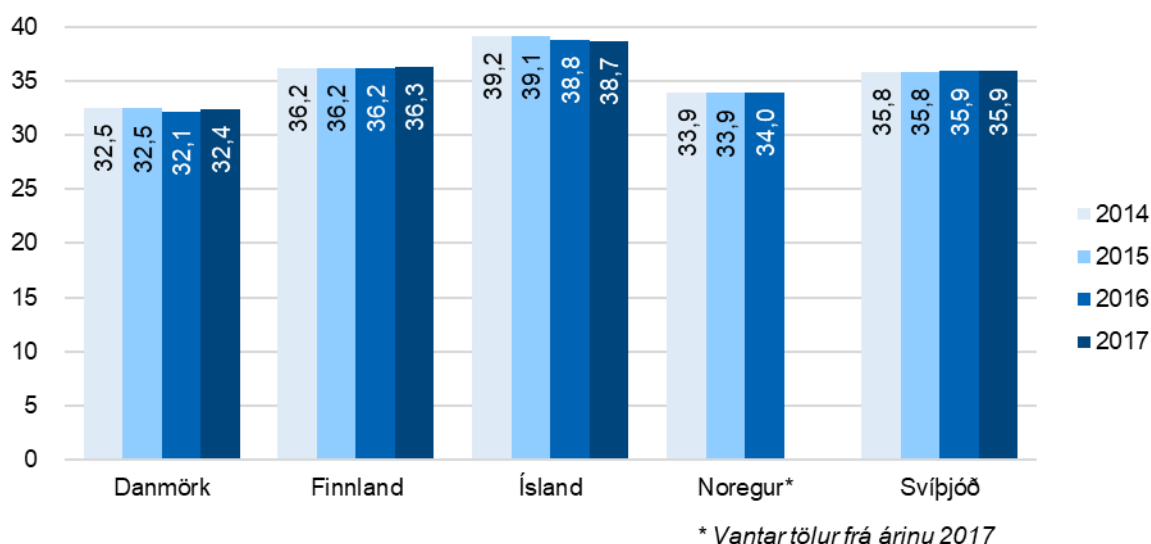
	Annual hours of work*	Average weekly hours on all jobs	Usual weekly hours of work in the main job	Extra hours on main job = Overtime + variable hours (eg. flexible hours) + others	Hours on additional jobs	Annual weeks worked	Holidays and vacation weeks	Full-week absences due to non holiday reasons	Part-week absences due to non holiday reasons	Absences due to sickness & maternity ²
	(a) = (b)*(f)	(b) = (c)+(d)+(e)	(c)	(d)	(e)	(f) = 52 - [(g) + (h) + (i) + (j)]	(g)	(h)	(i)	(j)
	Hours	Weekly hours worked				Weeks worked/not worked				
Denmark	1446	37.6	32.7	4.2	0.7	38.5	6.3	2.8	2.4	2.0
Finland	1535	40.3	36.9	2.8	0.6	38.1	6.0	3.7	2.0	2.2
Germany	1448	37.2	35.2	1.7	0.3	39.0	7.0	1.3	2.6	2.2
Iceland	1796	44.5	40.2	2.8	1.5	40.4	5.3	3.1	1.5	1.6
Norway	1369	38.0	33.7	3.5	0.8	36.0	6.0	3.3	2.9	3.8
Sweden	1465	40.2	36.4	3.0	0.8	36.5	6.4	3.1	2.7	3.4

Note: This simplified component method uses statutory leave for each country to measure leave taken. The implicit assumption made is that uptake rates for holidays and annual leave are uniform across countries. Using statutory leave, from the perspective of the OECD, is a good approximation given the data available. However, from the perspective of countries compiling component method estimates of hours worked, the preferred measure for holidays and annual leave would be *actual* leave taken as opposed to statutory leave. That is, countries should take advantage of the sources available to them in order to produce their best component method estimates (actual leave taken being one of the most important differences).

Source: Unpublished OECD estimates based on European Labour Force Surveys results and Eurofound (2015) for statutory leave for European countries, and the Current Population Survey (CPS) microdata and an estimated 15 days of annual paid annual leave and public holidays (Ray et al., 2007) for the United States. Estimates first presented in OECD (2004).

Í mynd 4 má sjá meðalfjölda vikulegra vinnustunda á Norðurlöndum á árunum 2014 til 2017. Nokkur munur er á meðalfjölda vikulegra vinnustunda á milli landa en flestar stundir eru meðal íslenskra

starfsmanna og fæstar stundir meðal norskra starfsmanna.⁶ Í skýrslu OECD frá árinu 2019 er stuðst við útreikninga Hagstofu Íslands sem byggja á nýju aðferðafræðinni. Fram kemur í skýrslunni að einhver munur sé á aðferðum gagnaöflunar og skilgreininga á vinnutíma landanna. Þegar Norðurlöndin eru borin saman ber t.a.m. að hafa í huga að á Íslandi er miðað við samningsbundinn tíma ásamt yfirvinnustundum en í Noregi er miðað við samningsbundinn vinnutíma án þeirra yfirvinnustunda sem eru utan samninga. Frumgögn beggja landa eru fengin úr vinnumarkaðsrannsóknnum þar sem einstaklingar svara sjálfir til um fjölda vinnustunda. Niðurstöður byggja því í grunninn á einstaklingsbundnu mati. Í báðum löndum eru þó fleiri gagnasöfn notuð með það markmið að fá sem réttasta mynd (Ward, Zinni og Marianna, 2018; OECD, e.d.a; Hagstofa Íslands, 2018a).

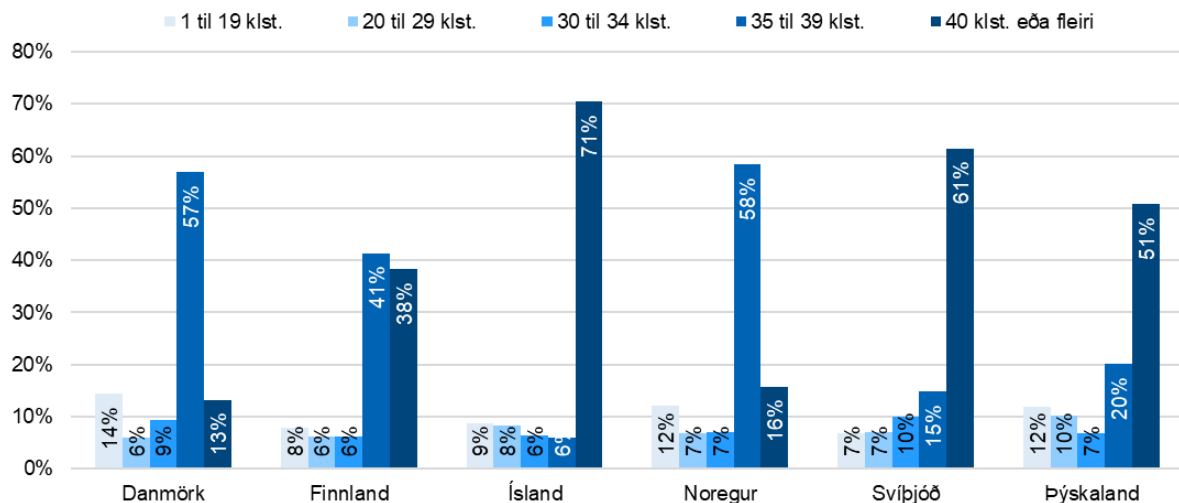


Mynd 4. Meðalfjöldi vinnustunda á viku á Norðurlöndunum á árunum 2014 - 2017 (OECD, e.d.a)

Á mynd 5 má sjá hlutfall einstaklinga í hverju landi fyrir sig eftir lengd vinnuviku. Þá má sjá að meirihluti Íslendinga, eða 71%, vinna 40 stunda vinnuviku samanborið við 61% Svía og um 51% Þjóðverja. Í Danmörku og Noregi vinna 57-58% einstaklinga 35-39 stundir á viku en aðeins 13-16% 40 stundir eða meira. Á þessari mynd eru vinnustundir taldar á sama hátt og greint var frá hér að ofan, þ.e. Ísland og Noregur leggja samningsbundnar vinnustundir að miklu leyti til grundvallar

⁶ Líkt og fram kom hér að ofan eru mismunandi aðferðir notaðar til að afla gagna og mismunandi gögn notuð í þessum útreikningum.

talningu en á Íslandi eru yfirvinnustundir umfram samningsbundnar yfirvinnustundir taldar með en ekki í Noregi. Í Danmörku og Finnlandi eru allar stundir sem starfsmaður vinnur í venjulegri viku taldar með, hvort sem þær eru greiddar eða ekki. Í Svíþjóð er að mestu leyti miðað við samningsbundnar vinnustundir eins og í Noregi.



Mynd 5. Hlutfall starfsmanna eftir fjölda vinnustunda á viku (OECD, e.d.a)

FYRIRKOMULAG VINNUTÍMA

Vinnufyrirkomulag

Á Norðurlöndunum hefur vinnufyrirkomulagi í grunninn verið skipt í þrjár megin gerðir: dagvinnu, vaktavinnu og óreglulega vinnu eða tímavinnu. Fyrirkomulagið hefur ráðist af starfsvettvangi, starfsemi fyrirtækja og stofnana og, á seinni tímum, aðstæðum launafólks (Drenth, Thierry og Wolff, 1998; Blyton, 2014). Sem hluti af formgerð vinnumarkaðar felur vinnufyrirkomulag í sér kynjaða vídd. Þannig henta sumar útfærslur vinnufyrirkomulags ákveðnum störfum og starfsstéttum betur en öðrum sem aftur einkennast af kynbundinni skiptingu, en kynskipting vinnumarkaðar er talin til helstu ástæðna kynbundins launamunar (sjá t.d. Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015; Sigurður Snævarr, 2015).

Til eru margvíslegar aðferðir til þess að mæla hversu kynbundinn vinnumarkaður er. Algengasti mælikvarði er svokallaður „dissimilarity index“ sem segir til um hversu margir karlar eða konur þurfa að skipta um starf til að jafna kynjahalla á vinnumarkaði. Með aðferðinni er atvinnugreinum

skipt eftir þriggja stafa ISCO staðli (*International Standard Classification of Occupations*) sem gefinn var út af Alþjóðavinnuálastofnuninni (ILO). Í rannsókn frá árinu 2014 greindi Karin Halldén kynjaskiptingu vinnumarkaðar í 22 Evrópuríkjum. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að nokkur munur er á milli Norðurlandanna. Kynjaskipting vinnumarkaðar er mest í Finnlandi og Svíþjóð en minni í Noregi og Danmörku og minnst á Íslandi (Halldén, 2014).

Þrátt fyrir að kynjaskipting á íslenskum vinnumarkaði mælist minni en á hinum Norðurlöndunum er hún töluvert mikil. Konur sinna einkum störfum sem áður voru unnin á heimilum og hið opinbera hefur að töluverður leyti tekið yfir. Þannig eru konur miklu fjölmennari í umönnunarstörfum en karlar og raunar er hlutfall karla í umönnunarstörfum héraendis mun lægra en annars staðar á Norðurlöndunum (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Í töflu 6 má sjá kynjaskiptingu vinnumarkaðar á Íslandi og á hinum Norðurlöndunum.

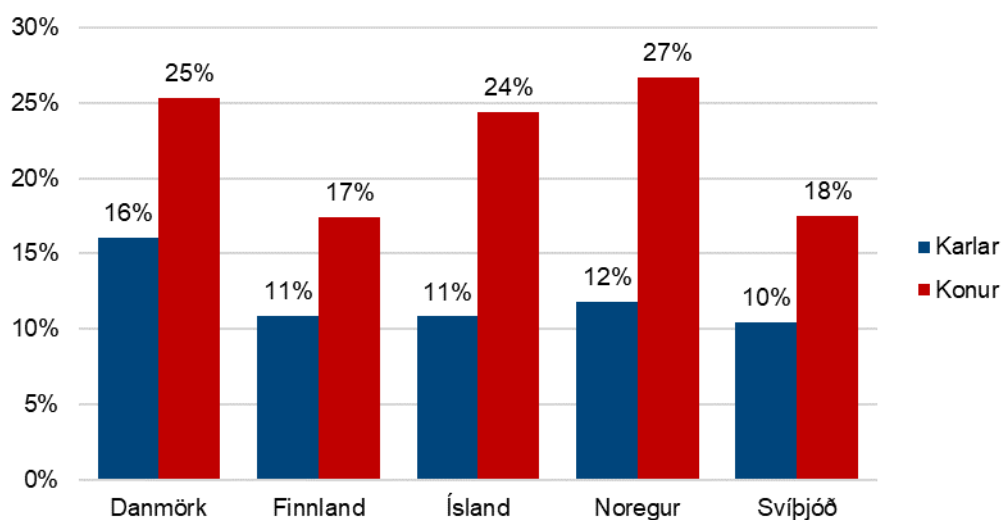
Tafla 6. Hlutfall kvenna í einstökum atvinnugreinum í nokkrum löndum árið 2013 (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015)⁷

	ESB	Danmörk	Finnland	Noregur	Svíþjóð	Ísland
Landbúnaður	36%	19%	28%	20%	24%	27%
Byggingarstarfsemi	10%	7%	8%	7%	9%	5%
Iðnaður	30%	30%	25%	24%	25%	29%
Fræðslustarfsemi	72%	61%	67%	66%	73%	76%
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	79%	82%	88%	82%	81%	80%

⁷ Úr Eurostat.

Tafla 7. Vinnumarkaðurinn 2017 (Hagstofa Íslands, 2018b)⁸

Vinnuafli	Konur	Karlar
Fjöldi	92.600	106.800
Hlutfall	46%	54%
Atvinnuþátttaka, 16-74 ára	79%	86%
Hlutfall starfandi, 16-74 ára	77%	84%
Í fullu starfi (35 klst. eða meira á viku)	65%	86%
Í hlutastarfi (<35 stundir á viku)	35%	14%
Atvinnuleysi	2,7%	2,8%
Meðalfjöldi vinnustunda á viku	36	43
Meðalfjöldi vinnustunda á viku í fullu starfi	41	47
Meðalfjöldi vinnustunda á viku í hlutastarfi	25	25



Mynd 6. Hlutfall karla og kvenna í hlutastarfi á Norðurlöndunum árið 2017 (OECD, 2018b)

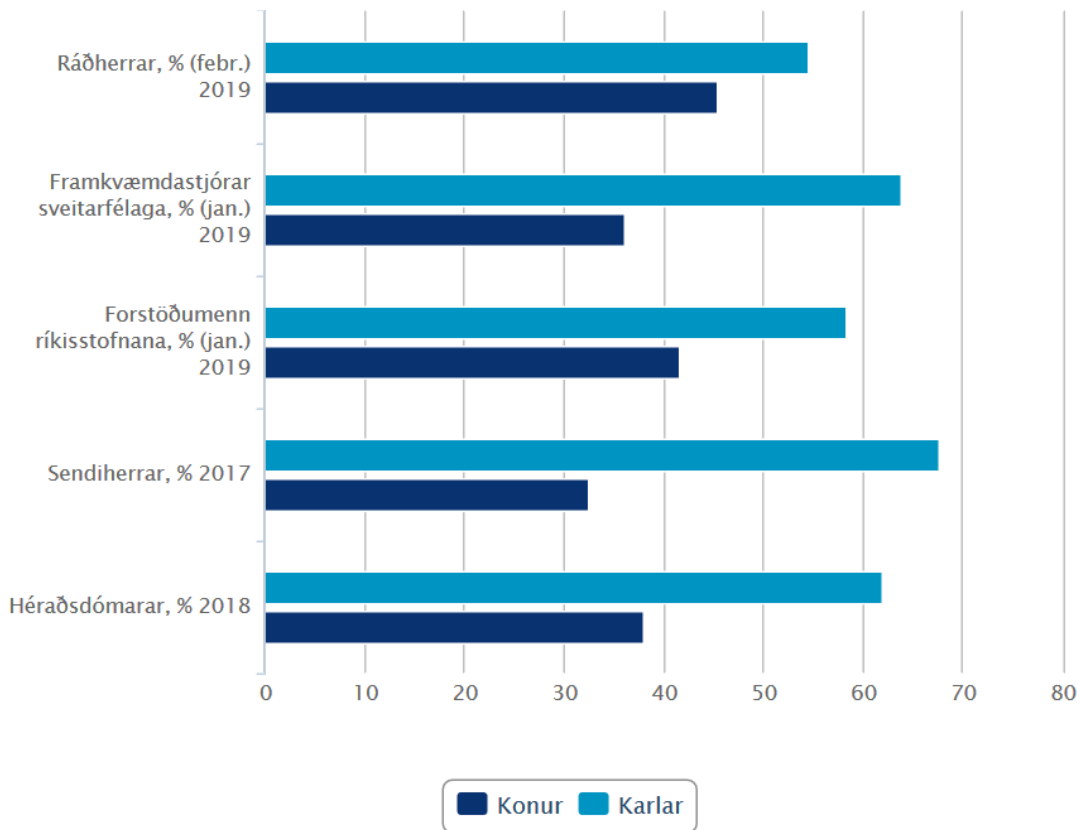
Bæði karlar og konur sinna vaktavinnu innan ýmissa starfsgreina á Íslandi. Töluvert færri starfsfólk er þó skráð í vaktavinnu hérlendis, eða um 7%, en í öðrum löndum er hlutfallið gjarnan í kringum 20% fólks á vinnumarkaði (Nanna Ingibjörg Viðarsdóttir, 2014). Sem dæmi um kynjaskiptingu í

⁸ Á vinnumarkaði eða til vinnuafis teljast bæði þeir sem eru starfandi og þeir sem eru atvinnulausir. Atvinnuþátttaka er hlutfall starfandi og atvinnulausra, það er hlutfall vinnuafis af mannfjölda. Fólk telst vera starfandi ef það hefur unnið eina klst. eða lengur í viðmiðunaviku vinnumarkaðsrannsóknar eða verið fjarverandi frá starfi sem það gegnir að öllu jöfnu.



vaktavinnu hérlendis má nefna að algengt er að innan heilbrigðisgeirans sé unnin vaktavinna og þar eru konur fjölmennar. Þannig er t.d. mikill meirihluti starfsmanna sem vinnur við öldrunarþjónustu konur, sjúkraliðar eru mestmegnis konur og einnig hjúkrunarfræðingar. Í úttektum sem gerðar hafa verið á starfsumhverfi heilsu og líðan kvenna í umönnunarstörfum innan heilbrigðisgeirans hefur komið fram, að helstu umkvörtunarefni, sem jafnframt mynda ástæðu brottfalls í greinunum, felast í miklu andlegu og líkamlegu álagi og óánægju með laun (sjá t.d. Sigríður Edda Hafberg, 2008; BSRB, 2014).

Karlar eru mun fleiri meðal stjórnenda á vinnumarkaði en konur á Íslandi líkt og annars staðar og hægt þokast í að jafna kynjahlutfall í efstu stöðum samfélagsins (sjá t.d. Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Þannig hélst hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja á Íslandi á bilinu 21,3% til 22,3% á árabilinu 1999 til 2006. Á árunum eftir hrún varð umræðan um kynjaójafnrétti í stjórnnum og ráðum fyrirtækja og stofnana hávæ. Vorið 2009 skrifuðu Samtök atvinnulífsins undir samstarfssamning við Félag kvenna í atvinnurekstri og Viðskiptaráð Íslands um að efla hlut kvenna í stjórnun atvinnulífsins (Sjá t.d. frétt Viðskiptaráðs Íslands frá 2010). Alþingi Íslands samþykkti í byrjun árs 2010 frumvarp til laga um kynjakvóta í stjórnnum hlutafélaga og einkahlutafélaga. Lög in voru sett árið 2010 og var fyrirtækjum gefinn tími til að aðlagast lögnum til 1. september 2013 (Lög um breytingu á lögum um hlutafélög og lög um einkahlutafélög). Í kjölfarið fór hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja smám saman hækkandi, upp í 25,9% árið 2015, en stendur nú í stað milli ára (Hagstofa Íslands, 2017). Árið 2009 voru konur 29% forstöðumanna hjá stofnunum ríkisins og árið 2017 nam hlutfall kvenna af forstöðumönnum ríkisstofnana 39% á móti 61% karla (Hagstofa Íslands, 2017).



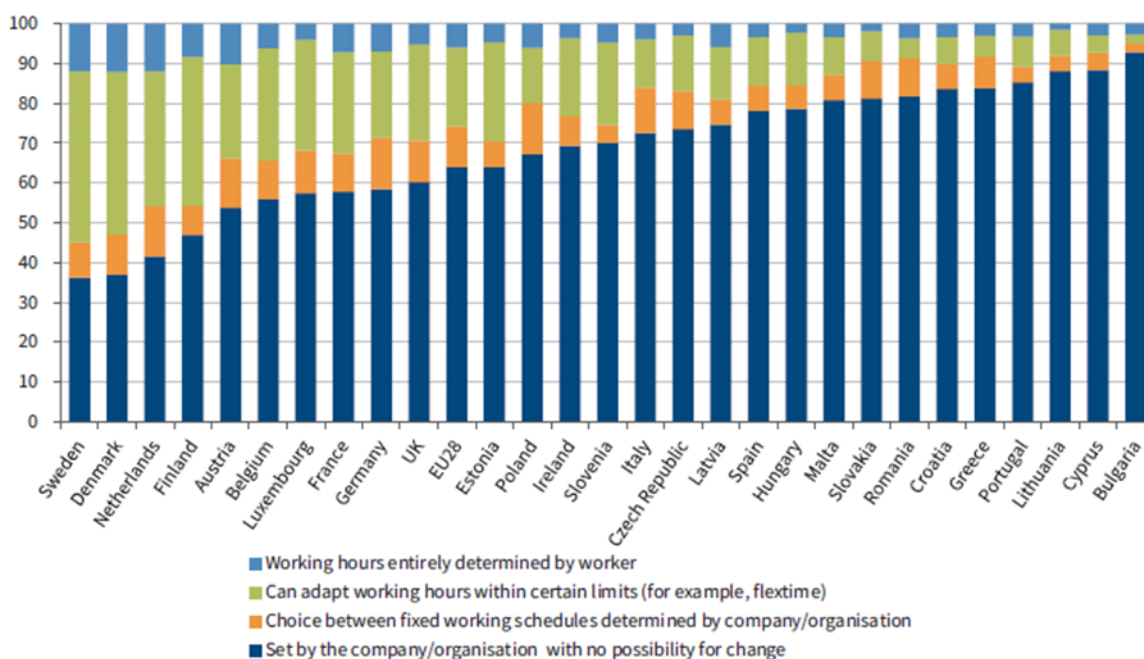
Mynd 7. Hlutfall kvenna og karla í áhrifastöðum á Íslandi (Hagstofa Íslands, e.d.c)

Sveigjanlegur vinnutími

Þegar talað er um sveigjanlegan vinnutíma á atvinnumarkaði er átt við að eigendur og stjórnendur hafi svigrúm til að skipuleggja starfsemi fyrirtækja og stofnana eftir sveiflum efnahagsins og launþegar hafi rými til samninga um hvernig vinnutíma skuli háttáð. Samkvæmt Coyle (2005) var sveigjanleiki á vinnumarkaði til kominn af þörf fyrirtækja og stofnana til að aðlaga sig að breyttum aðstæðum og kröfum efnahags- og atvinnulífs, meðal annars með sveigjanlegu skipulagi mannauðs. Á sama tíma hefur sveigjanlegt vinnutímafyrirkomulag haft jákvæð áhrif á ráðstöfunar tíma starfsfólks og áherslan á svigrúm til gagnkvæmra samninga hefur aukist. Starfsfólki er þannig gert kleift að sníða vinnutímamann í auknum mæli að fjölskyldu og frítíma. Fyrirkomulaginu fylgir sú hættu að krafa sé gerð um að starfsfólk sé alltaf til taks og, sömuleiðis, að starfsfólk eigi erfitt með að skilgreina mörkin á milli vinnu og einkalífs (Coyle, 2005; Beck og Beck-Gernsheim, 2003).

Sveigjanlegur vinnutími viðgengst mun frekar á Norðurlöndunum en í ríkjum ESB. Nokkuð misjafnt er eftir Norðurlöndum hvernig sveigjanleika á vinnustað er háttáð. Eins og mynd 8 sýnir eru flestir

sænskir starfsmenn með sveigjanlegan vinnutíma innan Evrópusambandsins, en Danmörk fylgir þar fast á eftir (Eurofound, 2017). Starfsmenn í Noregi eiga rétt á sveigjanlegum vinnutíma þar sem því er komið við nema ómögulegt sé fyrir vinnustaðinn að veita slíkan sveigjanleika. Í Finnlandi er sveigjanlegur vinnutími skilgreindur þannig að starfsmaður má vinna allt að 3 klst. skemur eða lengur á dag svo lengi sem vinnuvikan er að jafnaði 40 klst. og skal hann unninn innan 11 klst. á hverjum sólarhring. Starfsmenn eiga rétt á sveigjanlegum vinnutíma að því tilskyldu að starfsemi leyfi það (Anxo, 2009; Eurofound, 2017).



Source: EWCS 2015

Mynd 8. Hlutfall starfsmanna innan hvers lands sem eru með fastan vinnutíma og þeir sem hafa einhvern sveigjanleika á vinnutíma sínum (Úr skýrslu Eurofound, 2017)

Sveigjanlegur vinnutími á sér langa sögu í Svíþjóð og hefur verið í pólitískri stefnumótun frá áttunda áratugnum. Í grein frá 2009 fjallar Anxo, frá Växjö háskólanum í Svíþjóð, um „umsaminn sveigjanleika“ (*negotiated flexibility*) sem hluta þeirrar stefnumótunar á atvinnumarkaði sem þarlend stjórnvöld tóku ákvörðun um að innleiða. Þær forsendur sem lágu til grundvallar því að sú stefna var valin umfram aðrar, var mikil atvinnuþátttaka kvenna og áhersla stjórnvalda á að innleiða stefnu sem stuðlaði að jafnri aðkomu kynjanna að vinnu og heimilum og þar með jafnvægi á milli atvinnu og einkalífs (Anxo, 2009). Sveigjanleiki á vinnumarkaði er, ásamt fleiri aðgerðum stjórnvalda í Svíþjóð á seinni hluta 20. aldar, talinn hafa stuðlað að efnahagslegri hagsæld og viðvarandi hagvexti og á sama tíma undirbyggt kynjajafnrétti í landinu (Fölster og Kreicberg, 2014).

Vinnutímalöggjöf Svíþjóðar frá árinu 1982 (Working Hours Act nr. 673/1982) býður launþegum upp á mikinn sveigjanleika í samningum. Þó kveðið sé á um umsaminn viðmiðstíma vikulegra vinnustunda, hámarks yfirvinnutíma o.fl. er launþegum og atvinnuveitendum heimilt að semja um sveigjanleika eftir eðli og umfangi viðkomandi starfs (Anxo, 2009).

Sveigjanleiki vinnutíma hefur verið ávarpaður í íslenskri löggjöf frá árinu 1996. Í lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, kafla III grein 13 er kveðið sérstaklega á um rétt opinberra starfsmanna á sveigjanlegum vinnutíma svo lengi sem hann skerði ekki starfsemina en þar segir: „Starfsmenn eiga rétt á sveigjanlegum vinnutíma. Ber forstöðumanni stofnunar að verða við óskum starfsmanna þess efnis eftir því sem unnt er [...] enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar við almenning.“ (Lög 70/1996). Fyrstu jafnréttislögin sem samþykkt voru á Íslandi, lög um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976, sneru fyrst og fremst að stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Lögin voru endurskoðuð og endurbætt reglulega (sjá t.d. Jafnréttisstofu, e.d.). Í lögum nr. 96/2000 16 gr. sem fjalla um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, var krafan um sveigjanlegan vinnutíma ávörpuð í fyrsta sinn í jafnréttislögum. Síðustu breytingar jafnréttislaga voru festar með lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (Lög nr. 10/2008).

Skýrasta dæmið um innleiðingu sveigjanlegs vinnutíma á Íslandi var verkefnið *Hið gullna jafnvægi* á árabílinu 2000-2001, en í verkefninu var íslensk löggjöf og áherslur vinnumarkaðar samþætt með það að markmiði að skapa: 1. Meira svigrúm við skipulag vinnunnar, 2. Meiri skilvirkni í vinnu, og 3. Meiri tíma fyrir fjölskyldu og tómstundir. Ætluðum ávinningi verkefnisins var einnig deilt niður á þrjá þætti: 1. Minna álag og betri heilsa, 2. Aukin afköst og einbeiting, og 3. Fleiri gæðastundir í vinnu og einkalífi. Nánari útfærsla á markmiði og ávinningi fyrir starfsfólk sem var ávarpað undir lið 3. í verkefninu *Hið gullna jafnvægi*, var að starfsmenn gætu „axlað ábyrgð sína í starfi og fjölskyldu án óhæfilegs álags“ og „rækt umönnunarhlutverk sitt gagnvart börnum sínum og öðrum fjölskyldu meðlimum“ (Sveigjanleiki á vinnustað, e.d.).

Í verkefninu var ávinningur sveigjanleikans fyrir atvinnurekendur, liður 2., tíundaður m.a. sem hluti af því að „auka framleiðni og starfsánægju“ meðal starfsfólks en jafnframt var kveðið að því að vinnuveitendur þurfi að „laga sig að nýrri löggjöf um vinnumarkaðinn“. Í verkefninu var sérstaklega tilgreint, að „atvinnurekendur þurfi[i] m.a. að laga sig að ákvæðum um fæðingar- og foreldraorlof, banni við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar, jafnréttislögum, lögum um vinnuvernd og tilskipunum um vinnutíma, tímabundna ráðningarsamninga og hlutastörf“ (Sveigjanleiki á vinnustað, e.d.). Með öðrum orðum var verkefninu ætlað að sætta kröfur markaðar um aukna



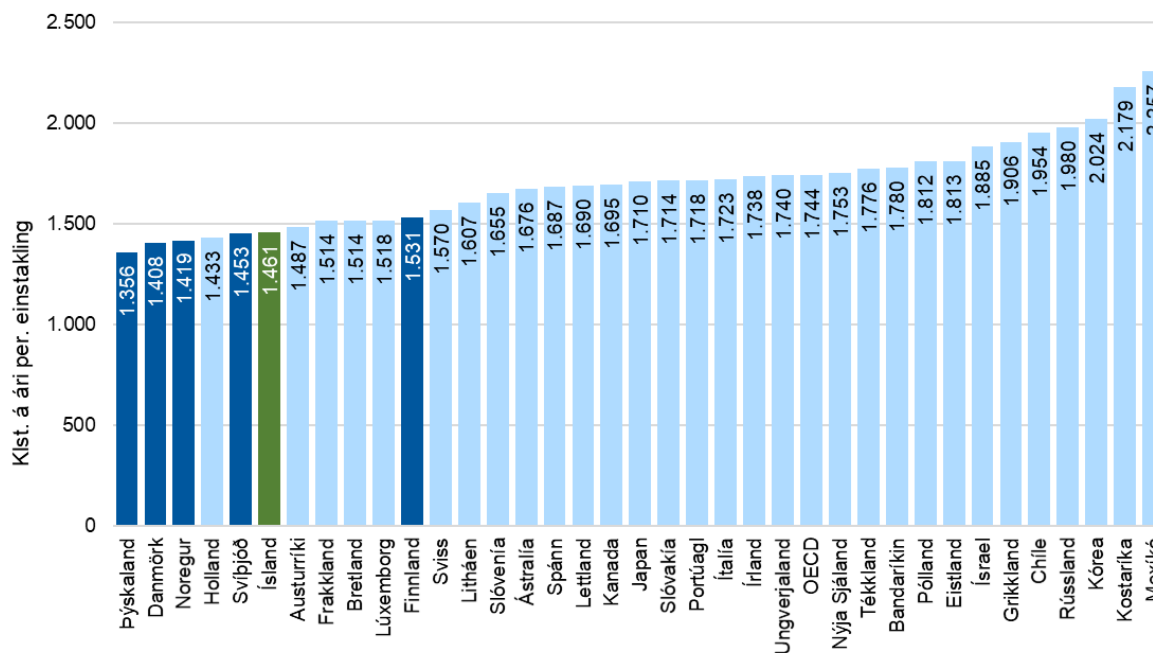
framleiðni sem hluta af samkeppni og ákvæði vinnumarkaðslaga og jafnréttislöggjafar um takmörkun vinnuálags sem og jöfn tækifæri og jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og á heimilum.

Nýlegar rannsóknir hafa sýnt fram á að ýmiss konar sveigjanleiki getur haft jákvæð áhrif á framleiðni skipulagsheilda. Til dæmis getur vinnustaður sem leyfir að vinna sé unnin utan vinnustaðar (t.d. á heimili, kaffihúsi eða erlendis) eða að vinna sé unnin á þeim tíma sem starfsmaður telur að henti sér best upp á að ná sem mestum afköstum, aukið framleiðni (EUPAN, 2018). Á sama tíma hefur vinnumarkaðurinn einkennst af aukinni samkeppni og krafan um frammistöðu launþega farið vaxandi. Útkoman hefur falið í sér að mörkin á milli vinnu og heimilis hafa orðið óljós með þeim afleiðingum að streita hefur orðið meiri sem aftur hefur áhrif á afköst og þar með framleiðni (sjá t.d. Roper, Ganesh og Inkson, 2010; Aronsson, 2018). Hið gullna jafnvægi á vinnumarkaði getur því verið vandfundið.

Á sveigjanlegum vinnumarkaði hefur ábyrgð atvinnuveitenda falist í því að sjá launþegum fyrir því að sveigjanleikinn sé fyrir hendi og framkvæmanlegur. Ábyrgðin á útkomunni sjálfri, þ.e.a.s. hvernig til tekst hefur að miklu leyti verið launþegans. Þannig er almennt litið á það sem ábyrgð launþega að stilla vinnu og einkalíf af og setja mörkin á sama tíma og hann lagar sig að kröfum vinnuveitanda. Á síðustu árum hefur umræðan um sveigjanleika í auknum mæli snúist um nauðsyn aðgreiningar og skýrra marka vinnu og einkalífs til þess að gæta jafnvægis og ná bestu mögulegu útkomu allra þátta (sjá t.d. Aronsson, 2018).

Stytting vinnutíma

Í umræðunni um styttingu vinnuvikunnar í dag er gjarnan litið til Þýskalands þar sem vinnutíminn mælist hvað stytstur meðal OECD landanna (sjá mynd 7).

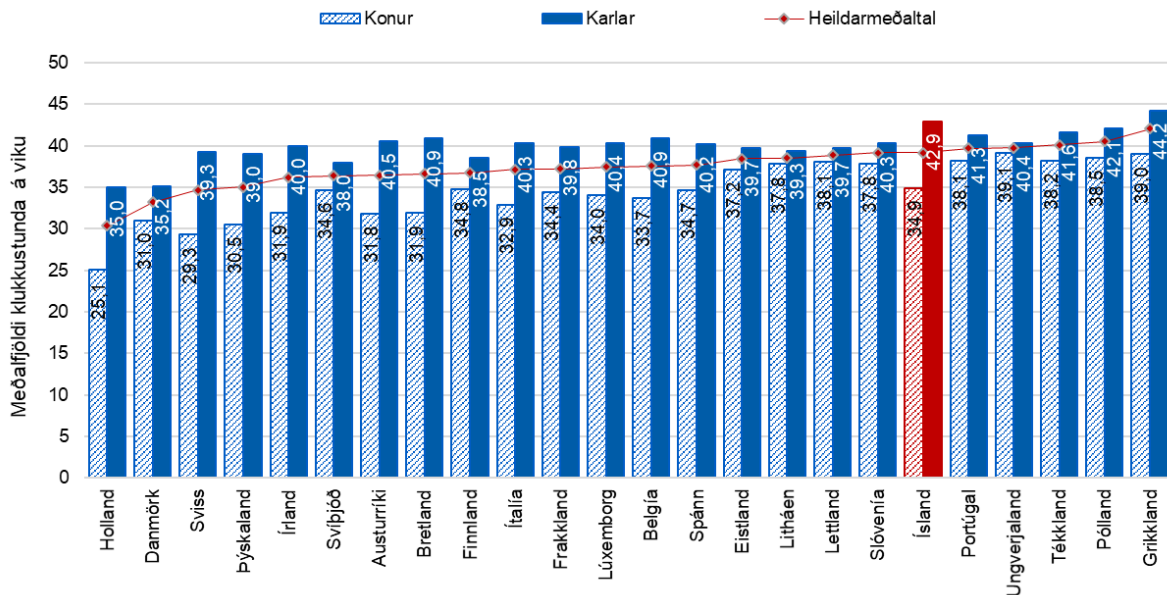


Mynd 9. Fjöldi unninna klukkustunda á ári á einstakling eftir löndum árið 2017 (OECD, 2019a)

Stytting vinnutíma í sinni núverandi mynd er rakin til Þýskalands á níunda áratugnum. Á tímanum einkenndi mikill samdráttur og verðbólga vinnumarkað landsins og stytting vinnutíma var eitt af þeim úrræðum sem gripið var til í þeim tilgangi að sporna gegn atvinnuleysi. Aðgerðirnar tóku upphaflega eingöngu til stóriðnaðar, eða stál- og efnaverksmiðja, og fólust í því að stytta og fjölga vöktum í verksmiðjunum og þar með fjölga starfsfólki. Með þessum hætti voru búin til störf handa atvinnulausum í verksmiðjunum og um leið voru vinnuvélar nýttar allan sólahringinn sem tryggði aukna framleiðni. Með tímanum náðu aðgerðirnar einnig til smærri verksmiðja, stofnana og fyrirtækja. Í dag er töluverður munur á lengd vinnutíma eftir eðli starfa og menntun starfsfólks. Þannig vinnur minna menntað starfsfólk í Þýskalandi að meðaltali 35 vinnustundir á viku en háskólamenntað starfsfólk vinnur að meðaltali 41 vinnustund á viku (Dayan, 2003; Absenger, Ahlers o.fl., 2014).

Áhrif styttingar vinnuviku í Þýskalandi hafði ólík áhrif á kynin. Á árabílinu 1992-2012 hafði vinnutími kvenna styst um 10,3%, eða úr 34 tímum í 30,5 tíma á viku, á meðan vinnutími karla styttest um 2,9% eða úr 41 stundum á viku í 39,8 að meðaltali. Stytting vinnuvikunnar hefur því frekar náð til kvenna en karla (Absenger, Ahlers o.fl., 2014). Þýskir karlar vinna þannig 9 klukkutímum lengur á

viku en þýskar konur sem er með því mesta sem gerist í Evrópu, hvað varðar mun á vinnutíma karla og kvenna (Kümmerling, 2013). Mynd 10 sýnir meðalfjölda unninna klukkustunda á viku meðal karla og kvenna í nokkrum Evrópulöndum.



Mynd 10. Meðalfjöldi unninna klukkustunda á viku meðal karla og kvenna eftir löndum árið 2017

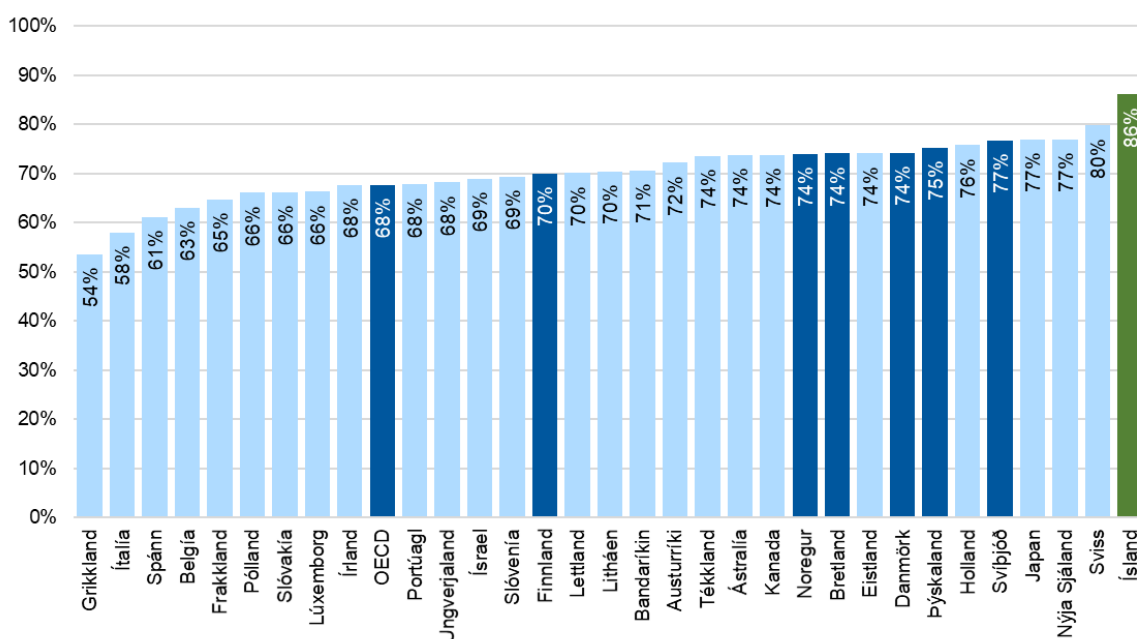
Þá er kynjaskipting heimilisstarfa í Þýskalandi mjög hefðbundin sem endurspeglast í því hvernig þátttöku þeirra á vinnumarkaði er háttáð, en árið 2011 voru um 70% þýskra kvenna í sambúð eða hjónabandi í hlutastarfi (Absenger, Ahlers o.fl., 2014).

Umræðan um styttri vinnudag komst aftur á pólitíska dagskrá í Þýskalandi í kjölfar síðustu efnahagskreppu árið 2008/09 þegar gripið var til frekari útfærslu á styttingu vinnutíma, aukins sveigjanleika, aukinnar fastrar yfirvinnu o.fl., en þær aðgerðir samanlagt eru taldar hafa orðið til þess að þýskt efnahagslíf komst fyrr á réttan kjöl en ella (Wanger, Weigand og Zapf, 2015). Samskonar umræða hefur átt sér stað í allri Evrópu á undangengnum áratugum. Stytting vinnuvikunnar og hagræðing á vinnustöðum í formi aukinnar skilvirkni sem skilar sér í meiri framleiðni og spornar jafnframt við atvinnuleysi er séð sem framtíðarlausn á vinnumarkaði (Delmez og Vandenberghe, 2018).

Á Íslandi kom ekki til styttingar vinnutíma vegna efnahagsþrenginga líkt og í Þýskalandi og öðrum mið-Evrópulöndum á ofanverðri 20. öld. Ein ástæða þess er að hér var atvinnuleysi lítið á tímanum eða um og undir 2% á árunum 1980-1990 (Vinnumálastofnun, e.d.). Samkvæmt mælingum Hagstofunnar á árabílinu 1991-2017 mældist atvinnuleysi að meðaltali um 3% fram til efnahags

hrunsins 2008-09 þegar tölur atvinnulausra fóru yfir 7%. Árið 2016 höfðu atvinnuleysistölur farið niður í 3% (Hagstofa Íslands, e.d.a).

Í alþjóðlegum samanburði er atvinnuþátttaka á Íslandi mjög mikil og hefur íslenskur vinnumarkaður lengi haft þá sérstöðu að hlutfall kvenna er með því hæsta sem gerist. Árið 2016 var atvinnuþátttaka kvenna tæp 80% og hefur aldrei mælst hærri. Atvinnuþátttaka karla á sama tíma nam ríflega 87%. (Alþingi, e.d.; Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).



Mynd 11. Hlutfall starfandi árið 2018 eftir löndum (OECD, 2019c)

Á mynd 11 hér að ofan má sjá að af OECD löndunum er Ísland með mesta atvinnuþátttöku eða 86%. Af þeim löndum sem við berum okkur saman við fylgir Svíþjóð næst á eftir með 77%.

Þó oft sé vísað í Þýskaland í umræðunni á Íslandi um styttingu vinnuviku er ljóst að tölugerður munur er á menningu, atvinnuumhverfi og stöðu kynjanna þar og á Íslandi og annarsstaðar á Norðurlöndunum.

Vinnutímafyrirkomulag og kynjajafnrétti

Í umræðunni um kynjajafnrétti og fyrirkomulag vinnutíma er horft til möguleika þess að jafna aðkomu kynjanna að atvinnumarkaði og heimilum. Þó menntun og atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi hafi aukist mikið frá áttunda áratug síðustu aldar jókst þátttaka karla í heimilisstörfum og í umönnun barna ekki að sama skapi (sjá t.d. Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015; Hagstofa

Íslands, 2017). Fæðingartíðni hefur lengi verið hærri á Norðurlöndunum en gengur og gerist í OECD löndunum. Ein helsta ástæða þess hefur verið rakin til stuðnings við fjölskyldufólk til að samræma atvinnuþátttöku og fjölskyldulíf með opinberum aðgerðum eins og launuðu fæðingarorlofi, niðurgreiddri dagvistun og framboði á vistun barna eftir hefðbundinn skóladag í grunnskólum (Adema, 2012). Frá fjármálakreppunni 2008/09 hefur þó fæðingartíðni á Norðurlöndunum lækkað töluvert eða úr um það bil 2,1 barni á móður í Noregi, Finnlandi og á Íslandi niður í 1,49 - 1,71 barn á móður árið 2017. Ástæðurnar eru taldar vera margþættar en fjárhagsleg óvissa og hár húsnæðiskostnaður vega þó þungt (Babies wanted: Nordic countries struggle with falling birth rates, 2019).

Þó Ísland hafi fylgt hinum Norðurlöndunum í fæðingartíðni hefur stuðningur ríkisins við foreldra í gegnum tíðina ekki verið sambærilegur á Íslandi og hinum Norðurlöndunum. Rannsóknir hafa sýnt fram á að íslenska velferðarkerfið hefur staðið norræna velferðarkerfinu að baki allt frá sjötta áratugnum, og bilið hefur farið stækkandi allar götur síðan (sjá t.d. Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2014).

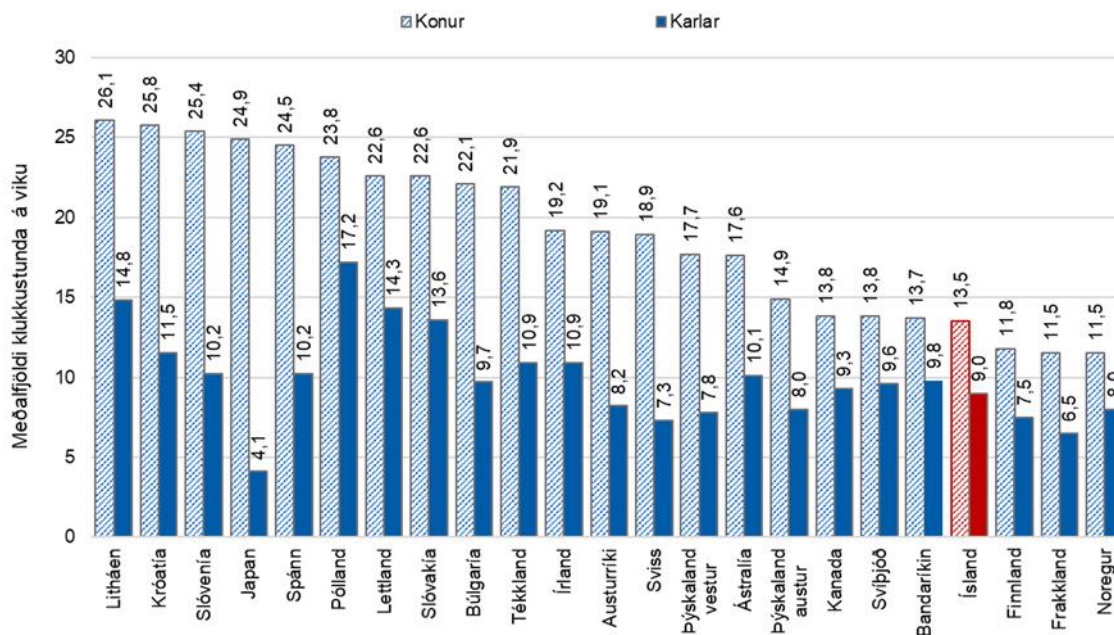
Lögum um fæðingar- og foreldraorlof frá árinu 2000 var ætlað að tryggja uppbyggingu sameiginlegrar aðkomu beggja foreldra að uppeldi barna með því að „gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf“ (Lög nr. 95/2000). Þá segir í frumvarpi til laga um fæðingar- og foreldraorlof:

Frumvarpi þessu er því meðal annars ætlað að auðvelda útvinningi foreldrum, bæði mæðrum og feðrum, að samræma þær skyldur sem þeim eru lagðar á herðar í starfi og fjölskyldulífi. [...] Þar er jafnframt viðurkennt að forsenda árangursríkrar stefnu í jafnréttismálum sé samþætt heildarstefna þar sem gert er ráð fyrir að vinnutími verði betur skipulagður og sveigjanlegri auk þess sem fólk verði gert auðveldara að fara aftur út á vinnumarkaðinn (Frumvarp 1065/125-2000).

Fyrirkomulag vinnutíma er þannig séð sem mikilvæg forsenda þess að jafna aðkomu kynjanna að foreldrahlutverkum og þátttöku á vinnumarkaði.

Á mynd 12 hér fyrir neðan má sjá ólíka þátttöku kynjanna á vinnumarkaði og vinnu á heimilum í fjölmörgum löndum, en í Þýskalandi er þátttaka karla í heimilisstörfum rýr til samanburðar við Norðurlöndin.

Pó áhersla jafnréttislega um aukið svigrúm og samræmingu atvinnu- og fjölskyldulífs og krafa markaðssamfélagsins - sem kom t.d. fram í áttakinu *Hið gullna jafnvægi* - um aukinn sveigjanleika í kringum síðustu aldamót hafi kallast á í stefnumótun og lagasetningu á Íslandi með það að markmiði að stuðla að kynjajafnrétti á vinnumarkaði, hefur árangurinn ekki verið í takt við væntingar. Íslenskar rannsóknir hafa sýnt fram á að samhliða ríkri atvinnuþátttöku kvenna og þrátt fyrir sveigjanlegan vinnutíma bera konur enn hita og þunga heimilisstarfa. Samanlagður vinnutími kvenna, í vinnu og á heimili, hefur haldist mun lengri en karla (sjá t.d. Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ólöf Júlíusdóttir, 2018). Auk þess er viðvarandi kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði, körlum í vil (sjá t.d. Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Konur nýta oftár sveigjanleika í starfi til þess að sinna fjölskyldu og heimili en karlar en helsta ástæða þess hefur verið rakin til hærri launa karla (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009). Á mynd 12 má sjá skiptingu heimilisstarfa og umönnun barna eftir löndum og kyni árið 2013.



Mynd 12. Meðalfjöldi klukkustunda sem konur og karlar verja í heimilisstörf og umönnun barna eftir löndum árið 2013 (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015)⁹

⁹ Úr könnun ISSP frá árinu 2013.

Líkt og myndin sýnir er kynjaskipting heimilisstarfa töluvert mismunandi á milli landa þó konur vinni undantekningalaust fleiri vinnustundir á viku en karlar á heimilum.

Vinnutími og heilsa

Jafnvægi á milli vinnutíma og einkalífs er talið skila sér í betri líðan og heilsu fólks. Slæm áhrif vinnuálags á heilsu fólks á vinnumarkaði hefur verið viðurkennt vandamál á undanförunum árum sem kemur heim og saman við fjölmargar erlendar rannsóknir sem tengja langar vinnuvikur við þunglyndi, kvíða, svefnvandamál og hjarta- og æðasjúkdóma svo eitthvað sé nefnt (sjá t.d. Bannai og Tamakoshi, 2014; Kivimäki, Jokela o.fl., 2015).

Alþjóðlegar mælingar á sambandi vinnutíma og heilsu starfsfólks hafa bent til þess að samband sé þar á milli og hafa mælingar sem byggja á upplifun starfsfólks talið sýna fram á afgerandi orsakatengsl. Rannsóknir sýna að langur og/eða óreglulegur vinnutími hefur verst áhrif á líðan og heilsu starfsfólks en styttri og reglulegri vinnutími hefur betri áhrif (sjá t.d. Jansen, Kant o.fl., 2004). Þá benda rannsóknir til að fólk í ákveðnum starfsstéttum og stöðum sé útsettara fyrir streitutengdum sjúkómum en annað fólk á vinnumarkaði. Þannig eru millistjórnendur fyrirtækja og stofnana gjarnan undir miklu álagi og almennt starfsfólk og starfsstéttir á sviði umönnunar, s.s. hjúkrunarfólk og kennarar, eru útsettari en aðrar (sjá t.d. Eaton, Anthony o.fl., 1999).

Vaktavinna er það vinnutímafyrirkomulag sem helst er tengt við heilsubresti. Langar og óreglulegar vaktir hafa verstu áhrifin en styttri og reglulegri vaktir koma alla jafna betur út. Bent hefur verið á að starfsstéttir sem eru ábyrgar fyrir heilsu og öryggi almennings, svo sem starfsfólk í heilbrigðisstörfum, sé útsettara fyrir heilsufarsvandamálum en fólk í dagvinnu.

Í niðurstöðum íslenskrar rannsóknar frá árinu 2006 sem byggð var á eigindlegum viðtölum við vaktavinnufólk, kom ítrekað fram sú skoðun að þar sem vaktavinna er álagsþáttur í sjálfu sér ætti 80% vaktavinna að jafngilda 100% dagvinnu. Þá var bent á að rúttína vaktavinnufólks sé á skjön við venjulegt fjölskyldu- og félagslíf og hafi því oftast en ekki neikvæð áhrif á líðan og heilsu þeirra sem hana stunda. Rannsakendur bentu á að styttri vaktir og meiri sveigjanleiki geti bæði komið til móts við vaktavinnufólk og auðveldað atvinnurekendum að manna vaktir. Þá geti sú aðgerð mögulega aukið almenna eftirspurn eftir vaktavinnu (Hildur Fjóla Antonsdóttir o.fl., 2006).

Fjölmargar rannsóknir hafa verið gerðar á áhrifum vaktavinnu á heilsu og líðan fólks, en ótvíræð tengsl eru talin á milli vaktavinnu og ýmissa sjúkdóma, bæði líkamlegra og andlegra. Meðal

andlegra sjúkdóma sem greint er frá í rannsóknaniðurstöðum eru kvíði, þunglyndi og svefntruflanir sem í verstu tilfellum leiða til nokkurs sem kallað er „vaktavinnuröskun“ (*shift work disorder* eða *SWD*). Líkamlegir sjúkdómar sem raktir hafa verið til vaktavinnufyrirkomulags eru meltingarfæra sjúkdómar, hjarta- og æðasjúkdómar, gigtarsjúkdómar og jafnvel krabbamein (Fagerbakke Eldevik, Flo, Moen o.fl., 2013; Wright, Bogan og Wyatt, 2013; Dall’Ora, Ball, Recio-Saucedo, o.fl., 2016).

Í umræðunni um slæm áhrif vinnuálags á heilsu fólks á íslenskum vinnumarkaði var ákveðnum hápunkti náð með tíðri greiningu á kulnun (*burnout*) starfsfólks. Ekki liggur fyrir samþykkt læknisfræðileg greining á kulnun eða hvað veldur henni og samhljóða alþjóðleg skilgreining á kulnun liggur ekki heldur fyrir en flestum skilgreiningum ber þó saman um þrjá megin þætti: örmögnun (*exhaustion*), fíringu (*alienation*) og minnkuð afköst (*reduced performance*). Einkennin og sú greining sem hingað til hefur farið fram skarast þó við þunglyndi, vefjagigt og síþreytu. Á sama tíma og tíð umræða og greining á kulnun á sér stað, a.m.k. hérlendis, er það sjónarmið einnig uppi að kulnun sé í raun heilbriggt viðbragð við streitu, en ekki sjúkdómur (sjá t.d. Kivimäki, Vahtera o.fl., 2000; Informed Health Online, 2012).

Fjöl margar íslenskar rannsóknir hafa verið gerðar á kulnun og þá sérstaklega á kulnun meðal starfsfólks í umönnunarstörfum svo sem félagsráðgjafa og hjúkrunarfólks. Helstu bjargráð sem greint hefur verið frá í rannsóknum eru bjartsýni og félagslegur stuðningur (sjá t.d. Laufey Sæunn Birgisdóttir, 2018). Athygli vekur að þau störf sem eru helst rannsökuð eru hefðbundin kvennastörf.

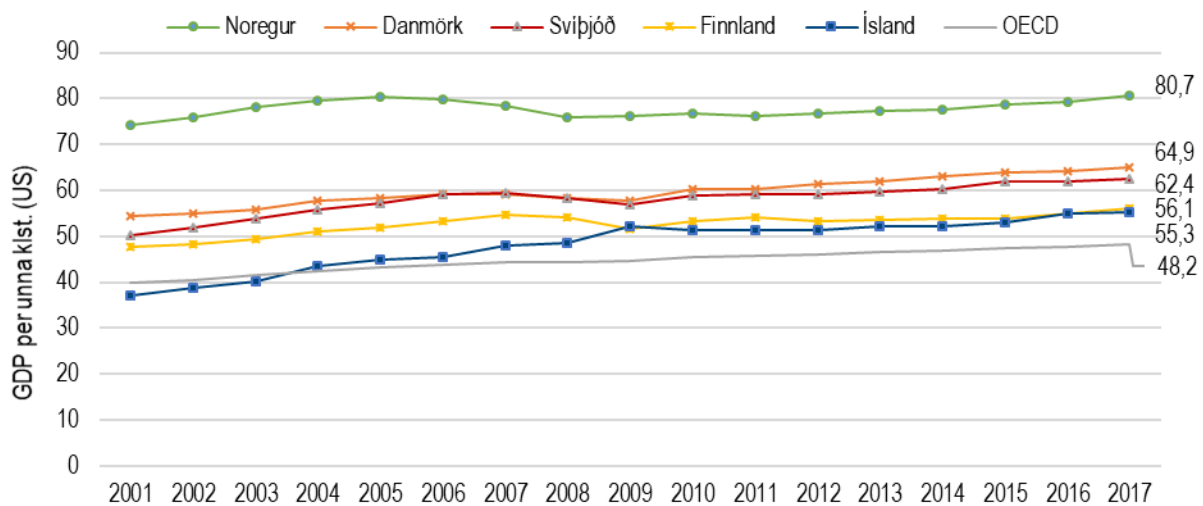
Á samræðufundi fyrir formenn og starfsfólk aðildarfélag BHM sem haldinn var í febrúar 2019 kom fram að á undanförunum árum hefur mikil fjölgun verið meðal félagsmanna aðildarfélag BHM sem leita eftir þjónustu hjá VIRK starfsendurhæfingarsjóði vegna heilsufarsvandamála. Í fréttinni kom jafnframt fram að nú eru samtals um 2.500 einstaklingar í þjónustu hjá VIRK, þar af 70% konur og 30% karlar (BHM, 2019).

Í nýlegum erlendum rannsóknum hefur verið horfið frá því að einblína á einhliða samband vinnu(tíma) og heilsu og bent á flókið samspil fleiri áhrifaþátta, svo sem vinnuáðstöðu og launa fyrir unnar vinnustundir o.fl. Þannig bentu t.d. Berniell og Bietenbeck í rannsókn frá árinu 2017 á að margir, og jafnvel faldir, þættir hefðu áhrif á orsakasamband vinnu(tíma) og streituupplifana og/eða heilsu starfsfólks á vinnumarkaði. Þannig sé erfitt að henda reiður á hvort heilsan hefði áhrif á vinnuna eða öfugt og hvort laun fyrir ákveðinn fjölda vinnutíma hefði áhrif á streituupplifun og/eða heilsu fólks eða öfugt. Eðli starfs og félagslegur stuðningur á vinnustað hefur einnig áhrif á starfið, upplifanir og heilsu fólks, og öfugt (Berniell og Bietenbeck, 2017; Eaton o.fl., 1999). Þá hafa

rannsóknir sýnt að hjúskaparstaða fólks hefur mikil áhrif á líðan þess sem aftur hefur áhrif á vinnu (sjá t.d. Williams og Umberson, 2004). Því má leiða að því líkum að samspil vinnu(tíma), einkalífs, hjúskapar- og heimilisaðstæðna, svo sem ólaunaðrar vinnu á heimilum hafi víxlverkandi áhrif. Með öðrum og einfaldari orðum er samband vinnutíma og heilsu fólks ekki eins einhliða og einfalt og lengi var lagt upp með.

Vinnutími og framleiðni

Mynd 13 er unnin upp úr gögnum OECD og sýnir verga landsframleiðslu (GDP) per unna klukkustund á árunum 2001 til 2017 á Norðurlöndunum. Framleiðni vinnuafis er skilgreind sem þau verðmæti sem verða til við framleiðslu á hverja unna vinnustund. Hæst framleiðni er í Noregi á þessum árum, en hefur hækkað á öllum Norðurlöndunum á tímabilinu. Þó Ísland sé lægst af Norðurlöndunum er það yfir OECD meðaltalinu (OECD, 2018c).



Mynd 13. Landsframleiðsla á klst. á Norðurlöndum árin 2001-2017¹⁰ (OECD, 2018c)

Þegar fjallað er um styttingu vinnutíma sem hluta af hagræðingu í rekstri með það að markmiði að ná hámarksframleiðni er gjarnan dregin upp mynd sem sýnir meðaltal unninna vinnustunda og verga landsframleiðslu (GDP) landa. Verg landsframleiðsla er verðmæti allra vara og allrar þjónustu

¹⁰ Framleiðni vinnuafis er skilgreind sem hlutfall vergrar landsframleiðsla og heildarvinnustunda.

sem framleidd er í tilteknu landi á ári. Þar sem tekjur landa ákvarðast af ólíkum forsendum, mismunandi framleiðslu og þjónustu og ólíku vinnufyrirkomulagi, er mikilvægt að skoða smærri rekstrareiningar og eðli starfa þegar rýnt er í mögulega hagræðingu með það að markmiði að auka framleiðni ákveðinnar einingar.

Framleiðni lýsir hlutfalli afurða og aðfanga (*output/input*) þ.e.a.s. þess sem lagt er í ákveðinn rekstur og þeirrar afurðar sem reksturinn skilar. Þannig er horft í fjármuni eða unnar vinnustundir sem varið er í rekstur og þær afurðir sem reksturinn skilar (Boyle, 2006). Þessi nálgun á framleiðni rekstrareiningar getur leitt til einhliða aðferðar á háþörfun afurða ef ekki er tekið tillit til allra mikilvægra þátta (*suboptimisation*). Með nálguninni er eingöngu horft til magnbundinna þátta og hagræðing í rekstri talin lykillinn að skilvirkum rekstri. Þannig er oft litið til styttri innlagna á sjúkrahús, styttri opnunartíma opinberra stofnana og styttingu námstíma sem leiðar til aukinnar framleiðni í opinberum rekstri svo eitthvað sé nefnt (sjá t.d. Linna, Pekkola o.fl., 2010).

Skilgreiningin og sú nálgun sem í henni felst hefur sætt gagnrýni. Til að mæta gagnrýninni og sem frekari útfærslu setti t.d. Pritchard (1995) fram þrjár mögulegar skilgreiningar á framleiðni. Í fyrsta lagi einfalda rekstrarlega nálgun (*techno-economic*) aðfanga og afurða (*input/output*), í öðru lagi skilgreinir hann framleiðni sem sambland af skilvirkni og ætluðum árangri (aðföng/afurð plús afurð/markmið) og í þriðja lagi skilgreinir hann framleiðni sem breiða nálgun sem tiltekur allt það sem gerir það að verkum að ákveðin rekstrareining starfi betur (Pritchard, 1995). Tvær síðarnefndu skilgreiningarnar fela í sér möguleikann á því að horfa ekki eingöngu til magns heldur líka til gæða, bæði í ferlinu sjálfu og einnig sem hluta útkomu. Þá eru seinni aðferðirnar einnig betur til þess fallnar að mæla langtímaáhrif framleiðni í samfélögum líkt og huga þarf að í stefnumótun og skipulagi mennta- og heilbrigðisstofnana svo dæmi sé nefnt (sjá t.d. Linna, Pekkola o.fl., 2010). Framleiðnimælingar landa sem taka til vinnumarkaðar í heild sinni og deilt er á vinnustundir starfsmanna, segja því ekki alla söguna þó sú mynd sé gjarnan dregin upp til samanburðar.

Ljóst er að misjafnt er eftir starfsemi fyrirtækja og stofnana hvernig best er að útfæra vinnufyrirkomulag sem leiðir til færri unninna vinnustunda á starfsmann og um leið meiri framleiðni. Þannig er tiltölulega einfalt reiknisdæmi að hagræða verksmiðjurekstri á þann hátt að vaktafyrirkomulag starfsfólks sé stillt af þannig að vinnuvélar séu nýttar allan sólarhringinn og hámarksframleiðni náð. Annað á við um þjónustufyrirtæki og stofnanir, s.s. ýmsar opinberar stofnanir, þar sem fjöldi vinnustunda miðast t.d. við opnunartíma sem best hentar almenningi og markmið starfseminnar eru ekki mæld í krónum. Sem dæmi lýtur þjónusta innan heilbrigðiskerfisins að mörgu leyti öðrum lögmálum en starfsemi framleiðslufyrirtækja þó tilhneiging hafi verið til að

mæla afkomu heilbrigðisstofnana á álíka hátt og almennra þjónustufyrirtækja. Rannsóknir á álíka starfsemi hafa leitt í ljós að lengri vaktir og vinnuvika starfsfólks umfram ákveðinn þröskuld leiða til þreytu og þar með aukinna líkna á mistökum sem koma niður á rekstri og skila sér í slakari heilsu og minni framleiðni (sjá t.d. Linna, Pekkola o.fl., 2010; Pencavel, 2014).

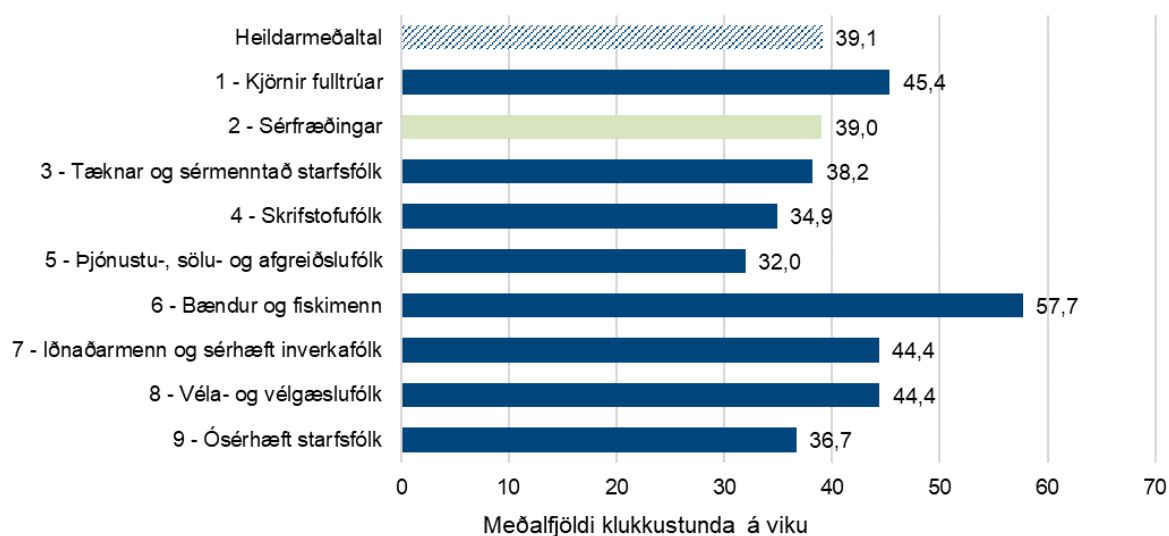
Svokallaðar DRG (*diagnosis-related groups*) greiningar eru notaðar í flestum löndum Evrópu til að meta framleiðni og gæði þjónustu innan heilbrigðisgeirans. Þessar greiningar voru upphaflega ætlaðar til að meta og bæta gæði þjónustu á spítölum en hafa á undanförunum árum mestmegnis verið notaðar sem viðmið til að meta sjúkrahúskostnað (Or og Hakkinen, 2011). Or og Hakkinen (2011) benda á að DRG greiningar geti verið varhugaverður mælikvarði á gæði þjónustu á sjúkrahúsum þar sem lágmörkun kostnaðar geti skapað hættu á að gæði umönnunar dvíni (t.d. er enginn sérstakur hvati fyrir heilbrigðisstarfsmenn að auka gæði innan DRG). Hins vegar hefur DRG aukið gagnsæi meðhöndlunar innan sjúkrahúsa og auðveldað samanburð og stöðlun umönnunar (Or og Hakkinen, 2011).

Þó framleiðnimælingar á starfsemi opinberra geirans, svo sem hjá menntastofnunum, heilbrigðis þjónustu, félagsþjónustu o.fl., séu flóknar og taki almennt til annarra og fleiri þátta en mælingar á framleiðni í framleiðslufyrirtækjum, eru þær jafn mikilvægar. Þannig hefur verið bent á að framleiðni ríkisstofnana myndi drjúgan hluta skatttekna landa, rekstur norræna heilbrigðiskerfisins velti á hagkvæmni í rekstri og mælanlegri framleiðni stofnana þess og loks að framleiðni opinberra stofnana og fyrirtækja sé einn þeirra þátta sem myndi grundvöll fyrir kjarabætur launafólks (Boyle, 2006; Linna, Pekkola o.fl., 2010).

Af ofangreindri umfjöllun má sjá að ill mögulegt er að hagræða fjölda vinnutíma á markaði á einfaldan og algildan máta til þess að ná fram hámarks framleiðni heldur fer betur á að heimfæra breiðari nálgun í anda Pritchard yfir á hvern vinnustað, eða rekstrareiningu, fyrir sig (sjá Pritchard, 1995). Með öðrum orðum er ekki mögulegt að reikna út hæfilegan vinnutíma á vinnumarkaði í heild sinni til þess að ná fram hámarks framleiðni.

Unnar vinnustundir á íslenskum vinnumarkaði

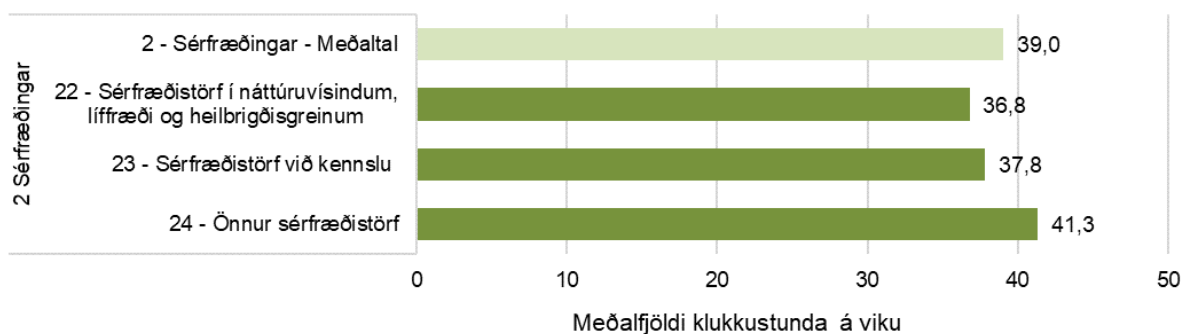
Í mynd 14 má sjá að samkvæmt gögnum úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar frá árinu 2017 unnu starfsmenn 39 stundir á viku að meðaltali á Íslandi (virkar vinnustundir). Gögnin eru ekki uppreiknuð og ná yfir alla svarendur í aðalstarfi óháð starfshlutfalli. Þegar gögnin eru skoðuð eftir starfsheiti má sjá að það er mismunandi eftir starfsstéttum hversu margar stundir eru unnar að meðaltali á viku, flestar unnar stundir eru meðal bænda og fiskimanna og færstar meðal þjónustu- sölu og afgreiðslufólks.



Mynd 14. Meðalfjöldi klukkustunda sem starfsmenn unnu á viku að jafnaði eftir Ístarf flokkun árið 2017¹¹

Háskólamenntaðir starfsmenn, sérfræðingar samkvæmt Ístarf flokkun, unnu 39 stundir að meðaltali. Í mynd 15 hafa sérfræðistörf verið flokkuð í þrjá flokka, sérfræðistörf í náttúruvísindum, líffræði og heilbrigðisgreinum, sérfræðistörf við kennslu og önnur sérfræðistörf og þá má sjá að sérfræðingar í öðrum störfum vinna mest eða um 41 stund á viku samanborið við 38 stundir meðal sérfræðinga í kennslu og 37 stundir meðal sérfræðinga í náttúruvísindum, líffræði og heilbrigðisgreinum.

¹¹ Gögnin byggja á svörum úr Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar (VMR) árið 2017 sem vigtuð hafa verið eftir kyni og aldri. Meðalvinnutími allra svarenda á viku yfir árið í aðalstarfi.



Mynd 15. Meðalfjöldi klukkustunda sem starfsmenn í sérfræðistörfum unnu á viku að jafnaði árið 2017 samkvæmt Ístarf flokkun¹²

Stéttarfélög BHM

Í töflu 8 má sjá hvernig stéttarfélög BHM sem stóðu að bókun 5 raðast eftir Ístarf flokkun.

Tafla 8. Flokkun stéttarféлага í sérfræðistörf Ístarf

Ístarf	Sérfræðingar	Stéttarfélög
22	Sérfræðistörf í náttúruvísindum, líffræði og heilbrigðisgreinum	Dýralæknafélag Íslands Félag geislafræðinga Félag íslenskra náttúrufræðinga Félag lífeindafræðinga Iðjuþjálfafélag Íslands Ljósmeðrafélaga Íslands Félag sjúkraþjálfara Næringarfræðingar
23	Sérfræðistörf við kennslu	Fræðagarður Proskapjálffélag Íslands
24	Önnur sérfræðistörf	Félag íslenskra félagsvísindamanna Félagsráðgjafafélag Íslands Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga Stéttarfélag lögfræðinga Leikarafélag Íslands Sálfræðingafélag Íslands Félag háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins

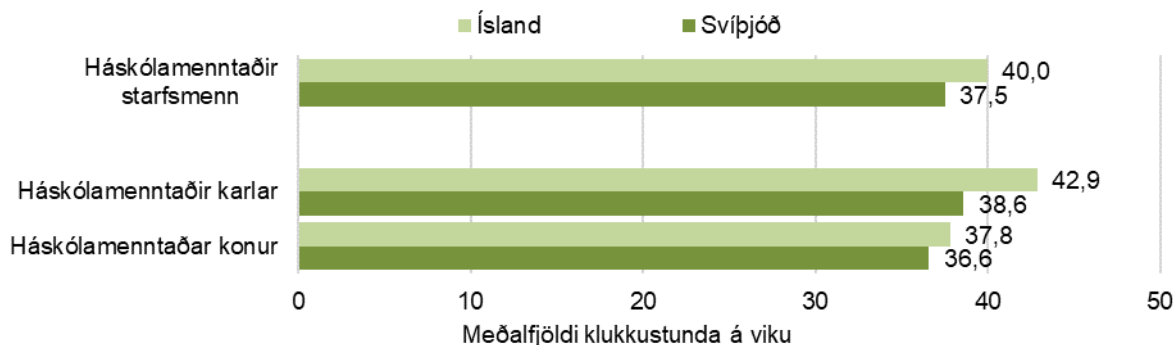
Með þessa einföldu flokkun starfa innan BHM í huga og í ljósi þeirrar kortlagningar sem gerð var á tilhögun og reynslu af breyttu vinnutíma fyrirkomulagi erlendis má leiða að því líkum að einföld og

¹² Gögnin byggja á svörum úr Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar (VMR) árið 2017 sem vigtuð hafa verið eftir kyni og aldri. Meðalvinnutími allra svarenda á viku yfir árið í aðalstarfi.

alhliða hagræðing í formi styttingar vinnutíma eigi ekki við heldur þurfi að nálgast starfsstéttir innan BHM á mismunandi hátt með þeim úrræðum sem best henta hverju sinni þannig að hver starfseining starfi sem best miðað við tiltekinn fjölda vinnutíma til þess að ná mest mögulegri framleiðni (sjá Pritchard, 1995).

Samanburður við Svíþjóð

Til samanburðar á svipuðum starfsstéttum á Norðurlöndum voru bornar saman tölur úr vinnumarkaðsrannsóknnum á Íslandi og Svíþjóð. Á mynd 16 má annars vegar sjá meðalfjölda vinnustunda meðal allra háskólamenntaðra starfsmanna á Íslandi og í Svíþjóð og einnig má sjá meðalfjölda vinnustunda karla og kvenna í hvoru landi fyrir sig¹³ (Hagstofa Íslands, 2019; Statistics Sweden, e.d.).



Mynd 16. Meðalfjöldi klukkustunda sem háskólamenntaðir starfsmenn á Íslandi og í Svíþjóð unnu á viku að jafnaði árið 2018 (Hagstofa Íslands, 2019; Statistics Sweden, e.d.)¹⁴

¹³ Ekki reyndist unnt að nálgast samskonar upplýsingar frá fleiri Norðurlöndum.

¹⁴ Ísland: Úr vinnumarkaðsrannsókn. Heildarfjöldi vinnustunda þeirra sem voru við vinnu í viðmiðunarviku á aldrinum 16-74 ára. Svíþjóð: Úr vinnumarkaðsrannsókn. Meðalfjöldi vinnustunda á viku samkvæmt samningi, þeirra sem skilgreindir voru sem starfandi á aldrinum 15-74 ára.

Sveigjanleg stytting

Í kjarapólitískri umræðu um styttingu vinnutíma og sveigjanlegan vinnutíma er aðgerðunum oft stillt upp sem andstæðum og þar með vali á því hvort sé betra, að samþætta eða aðgreina vinnu og einkalíf (sjá t.d. Sonja Ýr Þorbergsdóttir, 2019). Líkt og skýrt var frá hér að framan hafa aðgerðir sem þessar skapast út frá efnahagslegum forsendum og miðað að hagræðingu í rekstri stofnana og fyrirtækja til að mæta kröfum markaðar og auka framleiðni. Á Norðurlöndunum hafa aðgerðirnar jafnframt miðað að því bæta stöðu og líðan launafólks (sjá t.d. Coyle, 2005; Absenger, Ahlers o.fl., 2014). Nýjustu rannsóknir benda til að samþætting beggja aðgerða, sveigjanleika og styttingar vinnutíma, sé leið til að ná bestu mögulegu niðurstöðum fyrir báða aðila, þ.e.a.s. vinnumarkað og launþega.

EUPAN stofnunin (European Public Administration Network) fór fyrir rannsókn meðal aðildarríkja sinna (þ.m.t. Noregur, Svíþjóð, Finnland og Danmörk) á mati sérfræðinga í opinberri stjórnslu á áhrifum sveigjanlegs vinnutíma (*flexitime*) og hlutavinnu (34 klst. eða færri stundir á viku) (EUPAN, 2018). Það var mat sérfræðinganna að bæði sveigjanlegur vinnutími og hlutavinna auki framleiðni og almenna vellíðan starfsmanna. Þessar niðurstöður styðja fyrirliggjandi rannsóknir á áhrifum sveigjanlegs vinnutíma og hlutavinnu (Baltes o.fl., 1999). Að sama skapi töldu sérfræðingarnir að almennar kröfur á störf stjórnenda aukist þegar boðið er upp á þessa möguleika í vinnutíma fyrirkomulagi (EUPAN, 2018). Þrátt fyrir auknar almennar kröfur á stjórnendur þá er það mat sérfræðinganna að slíkt vinnutímafyrirkomulag auki gæði á sambandi stjórnenda og starfsmanna og enn fremur auki traust þeirra á milli. Áhrif hlutavinnu á stjórnendatengda þætti voru þó metin neikvæðari en áhrif sveigjanlegs vinnutíma.

Í Svíþjóð hefur stefnunni um jafna aðkomu kynjanna að vinnumarkaði og hámarks mögulega hagkvæmni ekki verið mætt með einni, alhliða lausn, eða „one size fit all“ nálgun, heldur hefur sveigjanleiki vinnutímalöggjafarinnar (*Arbetsstidslagen*) til langs tíma verið nýttur til þess að mæta mismunandi hópum á mismunandi hátt líkt og tæpt var á hér að framan. Þannig er vinnutímalöggjöfin notuð sem viðmið um lögbundinn hámarksvinnutíma en á sama tíma er ákveðið svigrúm sem starfsstéttir og einstaklingar geta nýtt sér í samningum. Löggjöfin hefur verið nýtt að fullu eða að hluta til þess að mæta mismunandi þörfum og kröfum á vinnumarkaði. Þannig hafa starfsmenn í verksmiðjum möguleika á að semja um styttri vaktir en hámarkið (40 stundir á viku) segir til um og skrifstofufólk, svo sem starfsmenn banka og tryggingafélaga, hafa samið um styttri vinnuviku, t.d. 38 stunda vinnuviku. Sérstakar starfsstéttir í opinberri þjónustu hafa nýtt sér sveigjanleikann til þess að stytta vinnutímamann árstíðabundið og svo mætti áfram telja (Anxo, 2009).

Flexjobs verkefnið í Danmörku er dæmi um markvissa aðgerð sem felur í sér innleiðingu sveigjanlegs vinnutíma og um leið styttingu vinnutíma og hefur verkefnið þótt skila góðum árangri. Verkefninu var ætlað að komast til móts við starfsfólk sem vildi vinna á öðrum hraða eða tíma en hefðbundið viðmið sagði til um. Innleiðingin var ekki heildræn heldur tók til sérstakra vinnustaða og hópa fólks í Danmörku og eru samningar gerðir til fimm ára í senn. Sem dæmi um innleiðingu Flexjobs tók háskólasjúkrahúsið í Álaborg í Danmörku fyrirkomulagið upp til þess að minnka vinnuálag á eldra starfsfólki. Starfsmenn sjúkrahússins á aldrinum 58 ára og eldri geta stýtt vinnutímann en á sama tíma fengið óskert lífeyrisframlag frá vinnuveitanda. Þeir geta einnig fengið sérstakt starfsmat, fasta vinnutíma og lausn frá vinnu um helgar og á hátíðisdögum. Eldra starfsfólk með krónísk heilsufarsvandamál getur að auki farið fram á léttari starfsskyldur. Verkefnið er talið til þeirra þátta sem gera það að verkum að Danmörk skorar hvað hæst þegar kemur að jafnvægi vinnu og einkalífs meðal OECD landanna (OECD, e.d.a).

Í þeim aðgerðum sem lýst er hér að ofan eru aðgerðir miðaðar að ákveðnum hópum fólks á tilteknum vinnustöðum. Aðgerðirnar taka þannig tillit til starfsemi, sérhæfingar á vinnustað þeirra einstaklinga sem reksturinn nær til o.fl., en leiða má að því líkum að sértæk nálgun sé líklegri til þess að skila árangri en einföld allsherjar lausn.

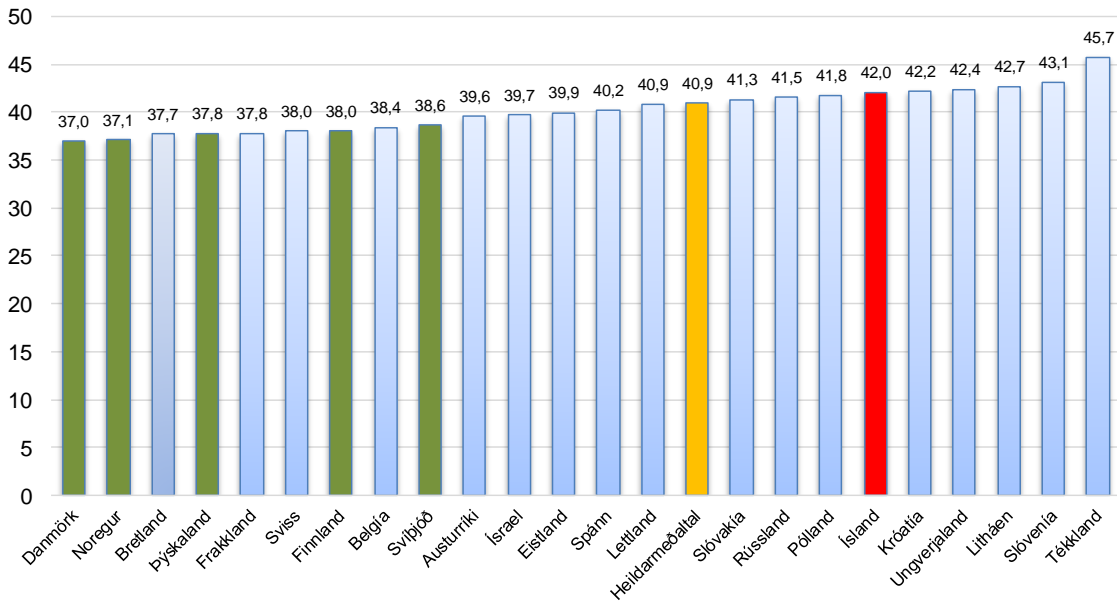
SAMANBURÐUR Á LÖNDUNUM

ISSP 2015

Til þess að bera saman vinnumarkaði og upplifun launafólks í alþjóðlegu samhengi voru niðurstöður úr ISSP nýttar. ISSP eða „The International Social Survey Programme“ er alþjóðlegt rannsóknarverkefni um 57 landa sem hófst árið 1985 og felst í árlegri könnun meðal almennings. (issp.org, e.d.). Rannsóknin snertir á fjölbreyttum samfélagsmálum og líða alla jafna tíu ár á milli þess að hver málaflökkur er endurtekinn.

Árið 2015 var afstaða fólks til atvinnu (*work orientation*) kortlögð. Ísland var meðal þeirra landa sem aflaði gagna fyrir það málefni en Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands hefur séð um gagnaöflun ISSP frá árinu 2009. Meðal spurninga í þessari rannsókn var: „Hvað vinnur þú að jafnaði margar klukkustundir í launaðri vinnu í venjulegri vinnuviku, að yfirvinnu meðtalinni?“ (ISSP, 2015). Sá fyrirvari er á gögnunum að um sjálfsmat er að ræða á hversu margar vinnustundir eru unnar en ekki staðlaðar mælingar á vinnutíma. Þessi fyrirvari er gerður með tilvísun í skýringar Hagstofunnar (2018) varðandi mælingu á vinnutíma (sjá kafla „Hugtök og mælingar“ hér að framan).

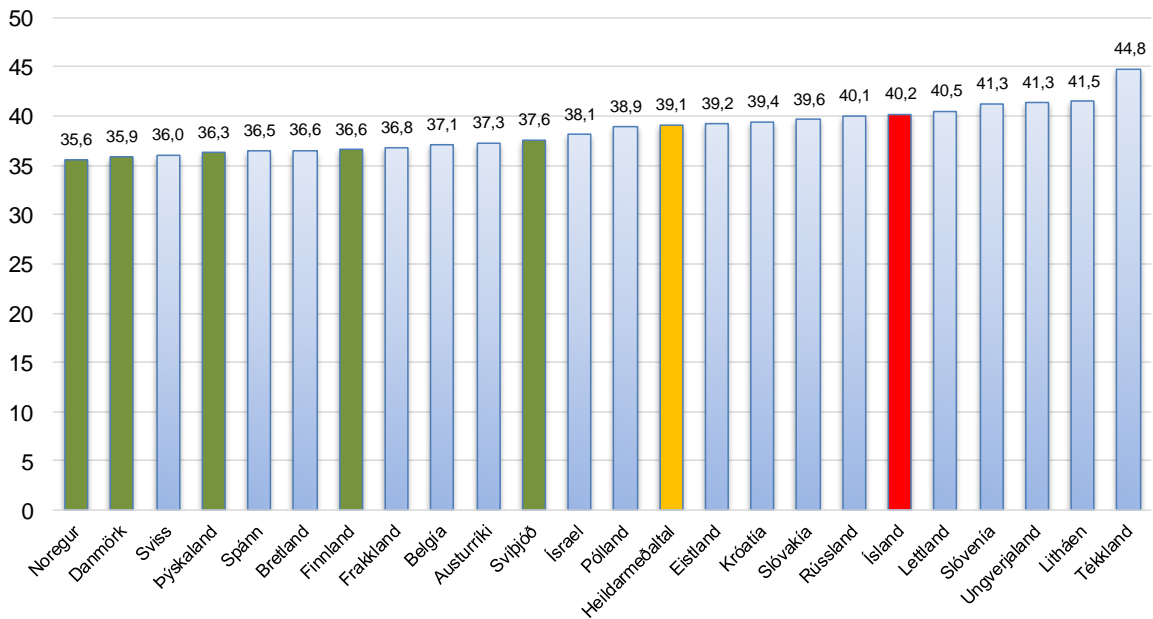
Á mynd 17 er meðal vinnutími í klukkustundum í Evrópulöndum. Á myndinni sést að Íslendingar vinna að jafnaði 42 klst. á viku, með yfirvinnu, en heildarmeðaltal allra landa í rannsókninni (einnig utan Evrópu) eru 40,9 klst. Danir og Norðmenn vinna skemmst.



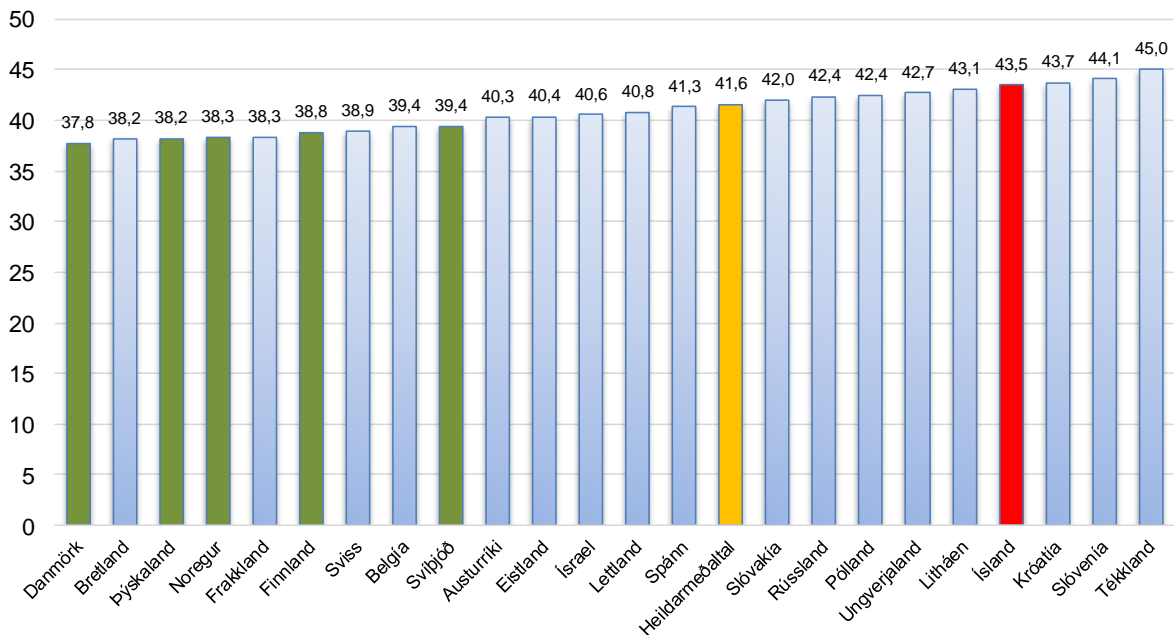
Mynd 17. Meðalvinnutími í klukkustundum eftir Evrópulöndum (Úr gögnum ISSP 2015)

Myndin sýnir, líkt og áður sagði, niðurstöður úr ISSP sem byggðar eru eingöngu á sjálfsmati. Mynd 4 á bls. 25 sem sýnir mældar virkar vinnustundir Norðurlandanna (úr OECD frá árinu 2016 sem byggir á vinnumarkaðsrannsókn ásamt öðrum gagnalindum), sýnir að meðal vinnustundir allra Norðurlandanna eru í raun færri en ISSP tölurnar sýna. Þannig eru virkar vinnustundir í Danmörku 32,1 eða 4,9 stundum færri, í Finnlandi 36,2 eða 1,8 stundum færri, á Íslandi 38,8 eða 3,2 stundum færri, í Noregi 34,0 eða 3,1 stundum færri og í Svíþjóð 35,9 eða 2,7 stundum færri en mynd 17 sýnir.

Ef bornir eru saman þeir sem vinna hjá hinu opinbera (mynd 18) og þeir sem vinna í einkageiranum (mynd 19) þá sést að opinberir starfsmenn vinna skemur en starfsmenn í einkageiranum í flestum löndum Evrópu. Íslendingar í opinberum störfum vinna að meðaltali 40,2 stundir en 43,5 í einkageiranum. Danir vinna skemmst allra Evrópubúa hvort sem það er í einkageiranum eða í opinbera geiranum.



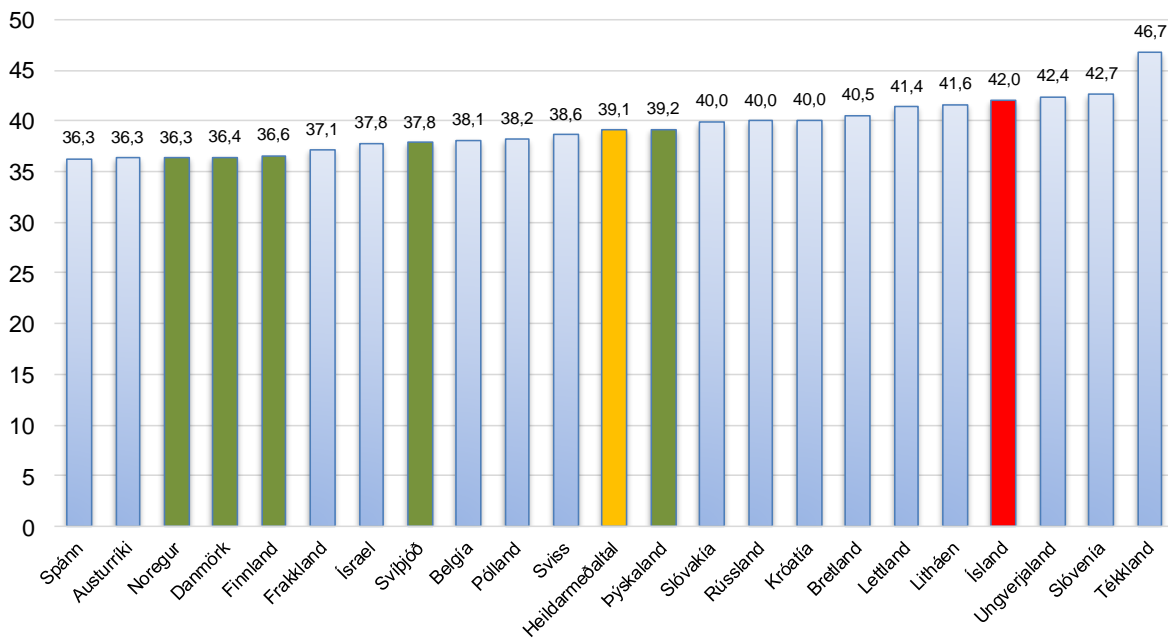
Mynd 18. Meðalvinnutími opinberra starfsmanna í klukkustundum eftir Evrópulöndum (Úr gögnum ISSP 2015)



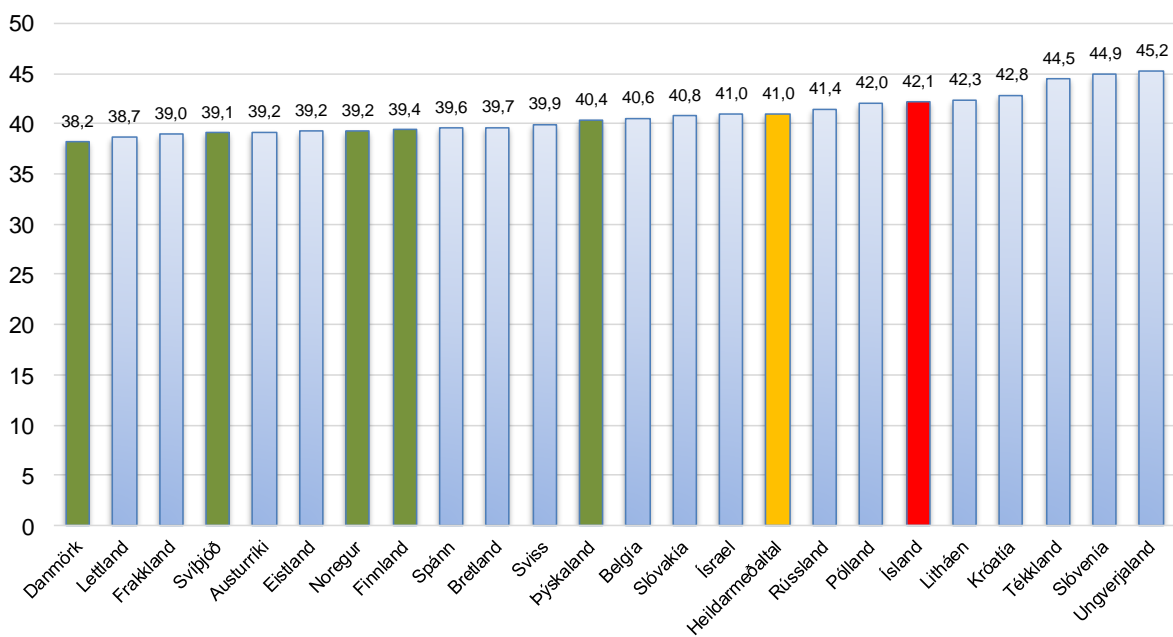
Mynd 19. Meðalvinnutími starfsmanna úr einkageiranum í klukkustundum eftir Evrópulöndum (Úr gögnum ISSP 2015)

Ef bornir eru saman háskólamenntaðir opinberir starfsmenn (mynd 20) og háskólamenntaðir starfsmenn í einkageiranum (mynd 21), sést að meðalvinnutími á Íslandi er sá sami fyrir báða hópa.

Mestur munur sést af Norðurlöndunum hjá Noregi, þar sem 39,2 meðalvinnustundir eru unnar í einkageiranum, samanborið við 36,3 meðalvinnustundir hjá hinu opinbera.

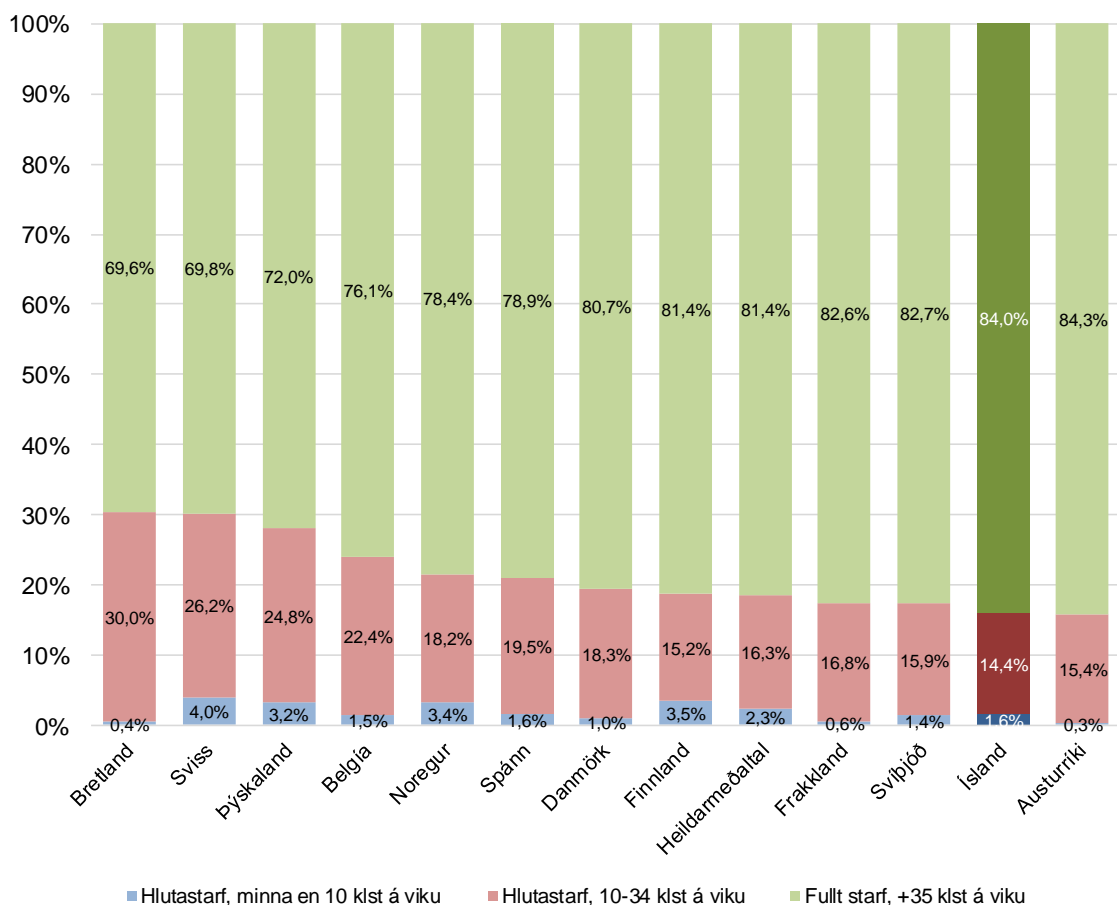


Mynd 20. Meðalvinnutími háskólamenntaðra opinberra starfsmanna í klukkustundum eftir Evrópulöndum (Úr gögnum ISSP 2015)



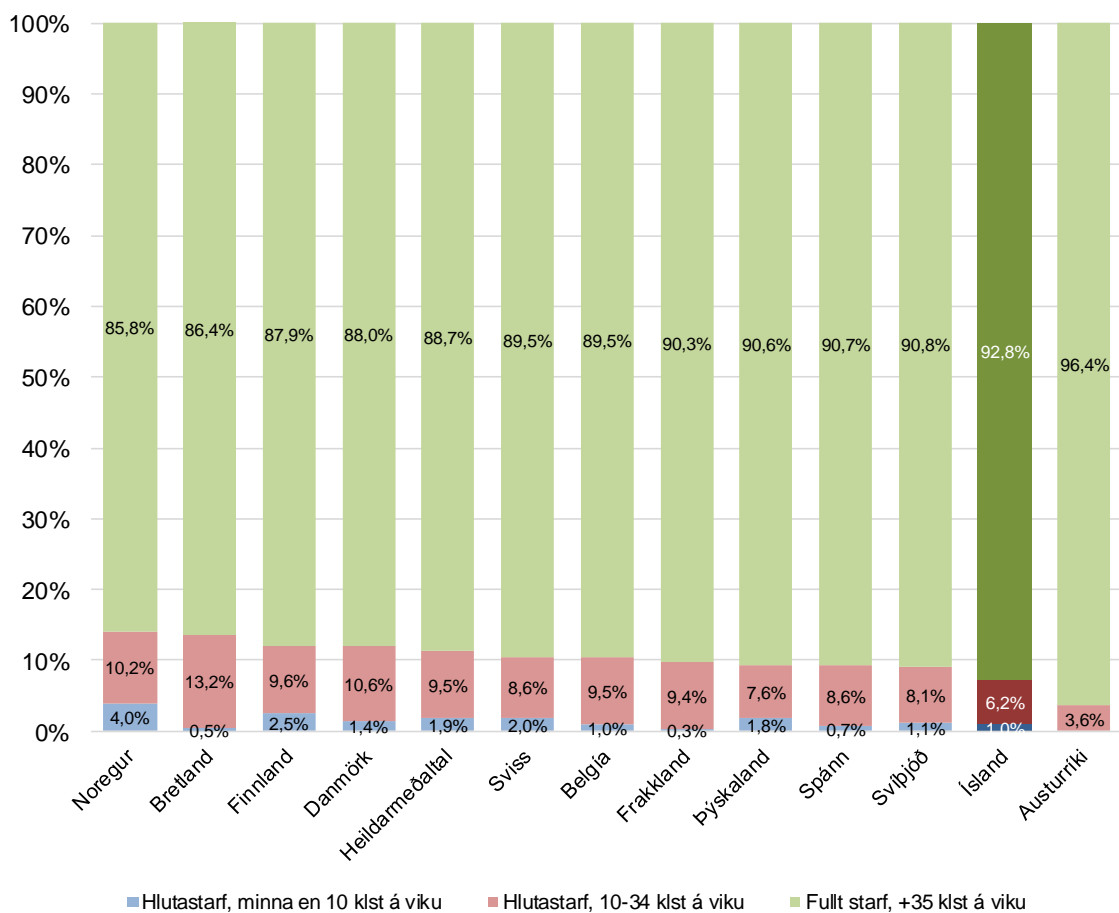
Mynd 21. Meðalvinnutími háskólamenntaðra starfsmanna í einkageiranum í klukkustundum eftir Evrópulöndum (Úr gögnum ISSP 2015)

Á mynd 22 sést hvernig starfshlutfall skiptist meðal Evrópuþjóða í ISSP 2015. Um 84% Íslendinga segjast vera í fullu starfi, vinna 35 stundir á viku eða lengur. Einungis 16% teljast vera í hlutastarfi. Norðurlöndin virðast öll vera á svipuðu reki hvað starfshlutföll varða.



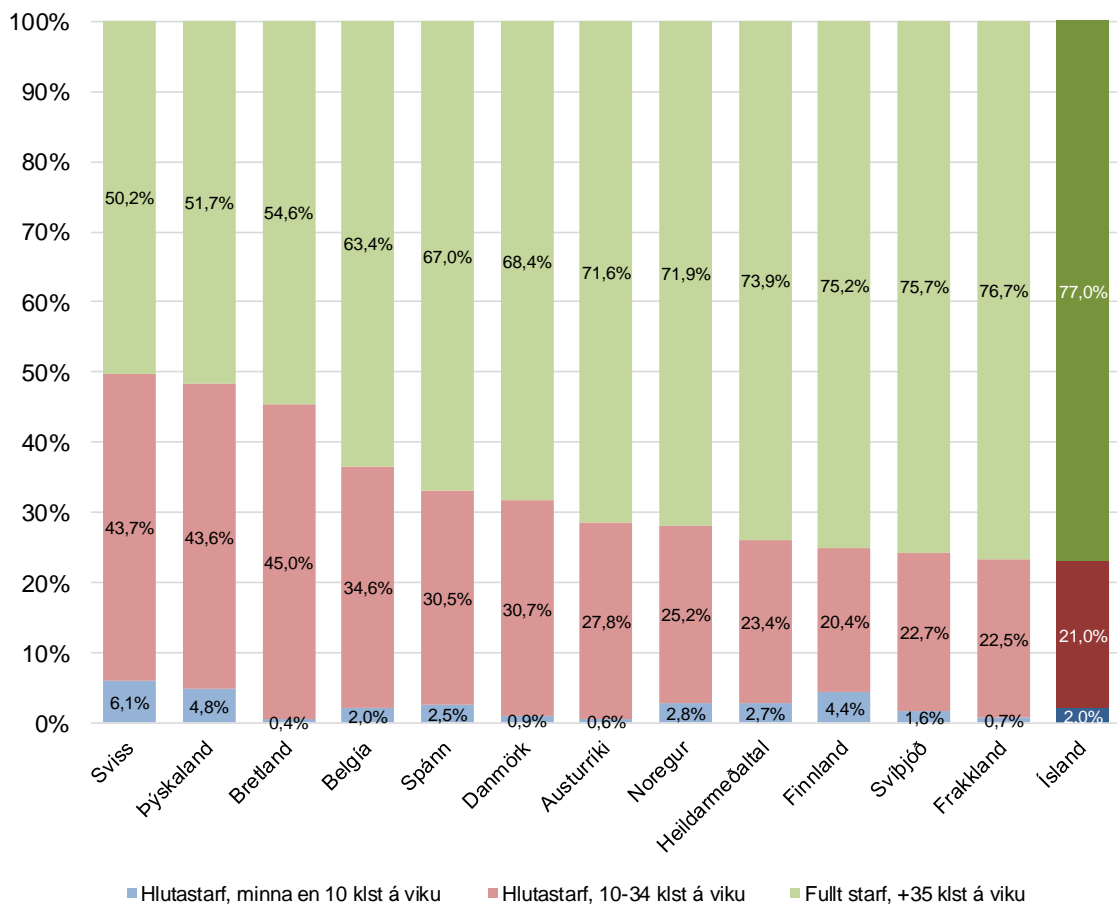
Mynd 22. Starfshlutfall eftir Evrópulandi (Úr gögnum ISSP 2015)

Þegar starfshlutfall er greint eftir kyni kemur í ljós að yfirgnæfandi meirihluti karla teljast í fullu starfi (mynd 23) en hærra hlutfall kvenna teljast í hlutastarfi miðað við karla (mynd 24).



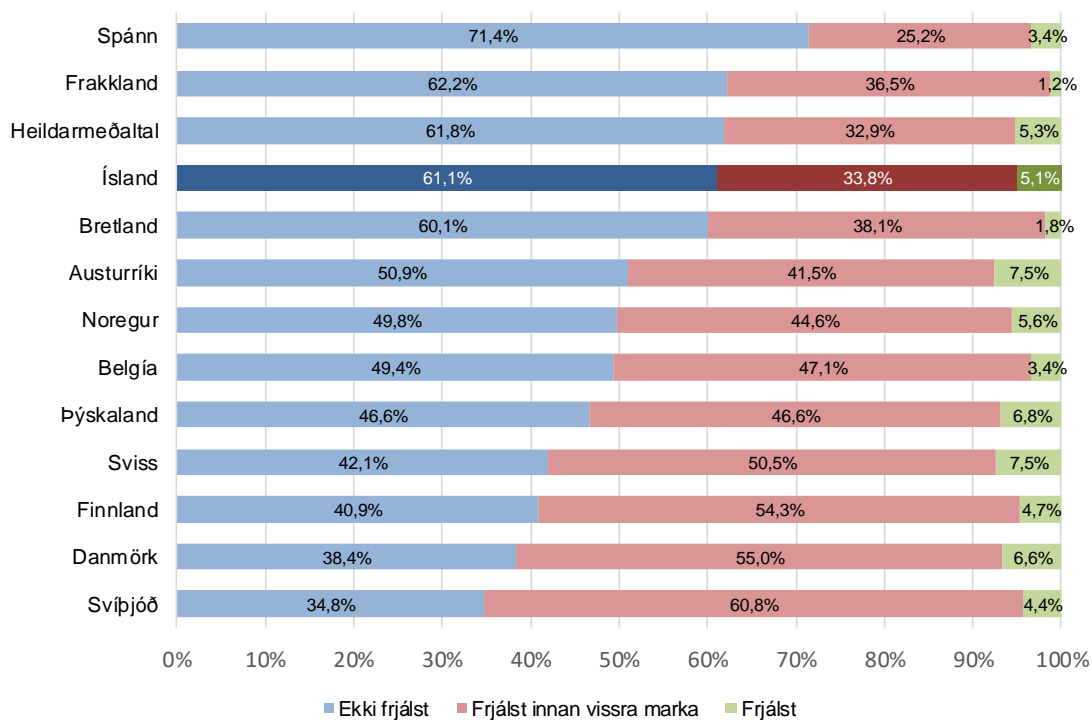
Mynd 23. Starfshlutfall karla eftir Evrópulandi (Úr gögnum ISSP 2015)

Eins og sést á myndum 22, 23 og 24, þá virðast Íslendingar vera að stærstum hluta annarra Norðurlanda í fullri vinnu, einnig þegar niðurstöður eru greindar eftir kyni.

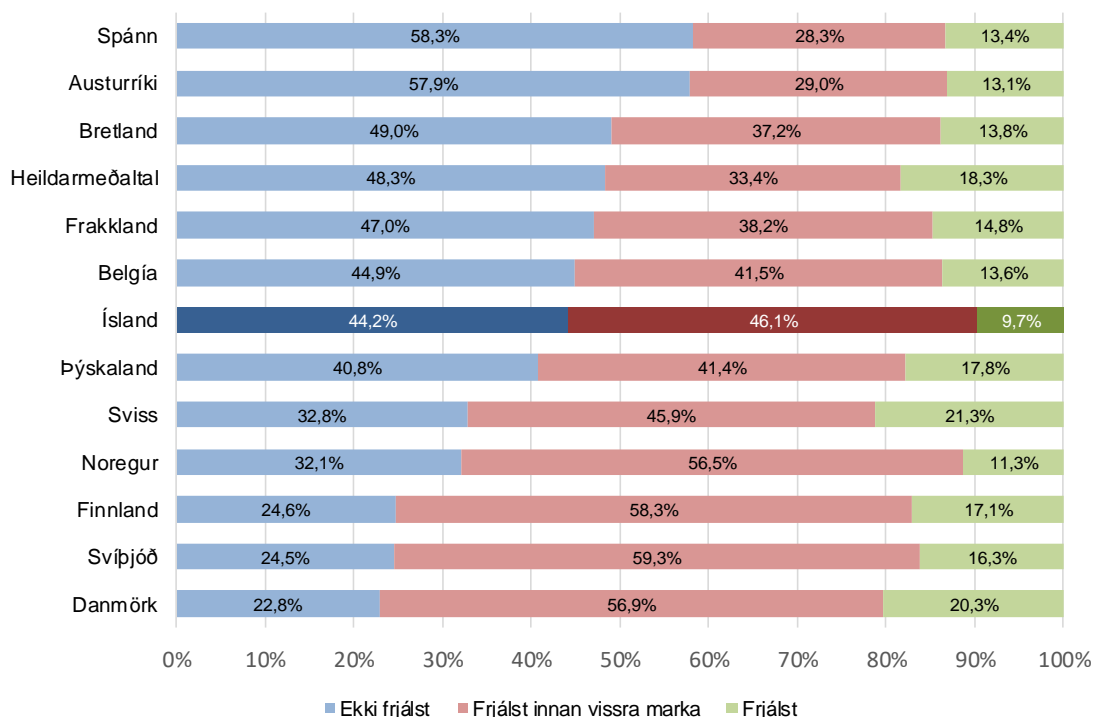


Mynd 24. Starfshlutfall kvenna eftir Evrópulandi (Úr gögnum ISSP 2015)

Einnig var spurt um sveigjanleika í núverandi starfi. Spurningin var svo hljóðandi: „Hver af eftirfarandi fullyrðingum lýsir því best hvernig vinna þín er skipulögð?“. Svarmöguleikar voru (1) „Mér er frjálst að skipuleggja vinnu mína sjálf/ur“, (2) „Mér er frjálst að skipuleggja vinnu mína sjálf/ur innan vissra marka“ og (3) „Mér er ekki frjálst að skipuleggja vinnu mína sjálf/ur“. Á mynd 25 sést að Ísland er nokkuð aftar hinum Norðurlöndunum er kemur að frelsi með skipulagningu vinnu í opinbera geiranum, en 61,1% telja sig ekki frjálsa með að skipuleggja sína eigin vinnu. Í Svíþjóð, Danmörku og Finnlandi eru ríflega helmingur svarenda hjá hinu opinbera með eitthvert frelsi til að skipuleggja sína eigin vinnu.



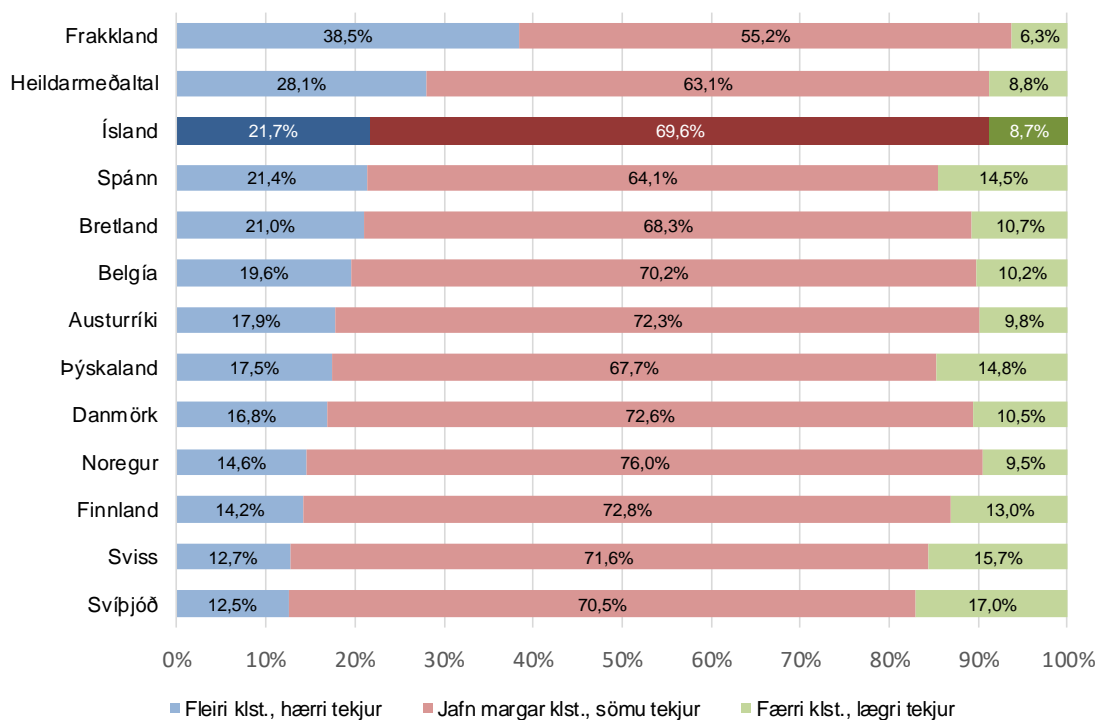
Mynd 25. Sveigjanleiki í skipulagningu vinnu að sögn opinberra starfsmanna (Úr gögnum ISSP 2015)



Mynd 26. Sveigjanleiki í skipulagningu vinnu að sögn starfsmanna í einkageira (Úr gögnum ISSP 2015)

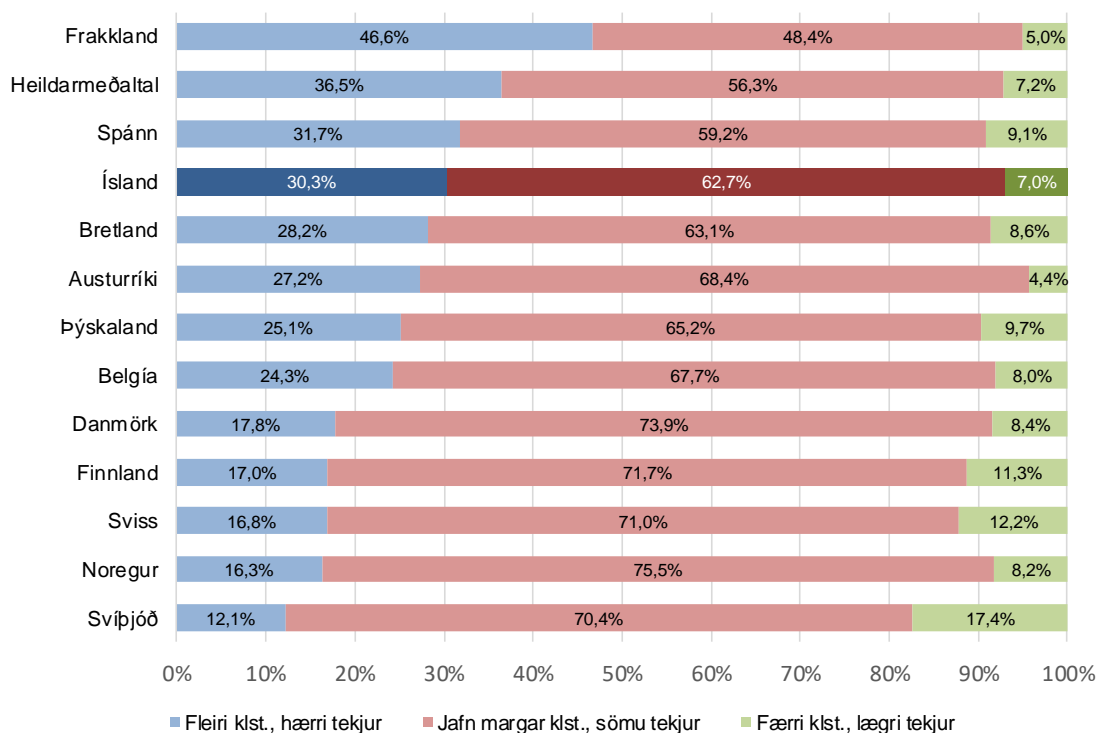
Þegar kemur að starfsmönnum í einkageiranum sést strax að meiri sveigjanleiki er fyrir hendi í öllum löndum miðað við opinbera starfsmenn (mynd 26). Á Íslandi eru 55,8% starfsmanna í einkageiranum sem geta skipulagt vinnu innan vissra marka eða alveg og Norðurlöndin raðast hlið við hlið með mestan sveigjanleika innan Evrópu.

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir myndu vilja (1) lengja vinnutíma gegn hærri tekjum, (2) vinna jafn langan vinnutíma fyrir óbreyttar tekjur eða (3) vinna skemur fyrir lægri tekjur. Mynd 27 sýnir hvernig Evrópulöndin raðast fyrir háskólamenntaða einstaklinga. Norðurlöndin virðast síst vilja lengja vinnutíma fyrir hærri tekjur. Ísland virðist enn á ný nær heildarmeðaltali allra þjóðanna en hin Norðurlöndin.



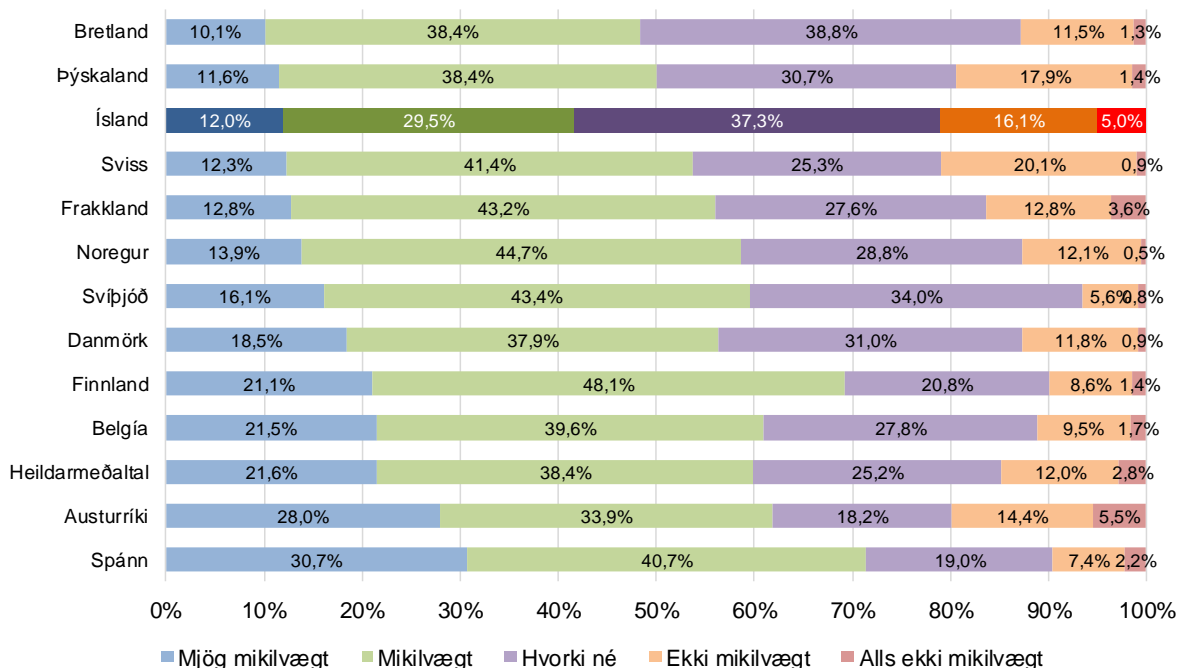
Mynd 27. Val háskólamenntaðra sem eru í vinnu á lengd vinnutíma og launum (Úr gögnum ISSP 2015)

Starfsmenn í opinbera geiranum virðast velja það sama og háskólamenntaðir og eru því ekki sýndir sérstaklega hér. Örlítill breyting sést þegar starfsmenn í einkageiranum eru skoðaðir, en eins og mynd 28 sýnir, vilja 30,3% Íslendinga vinna lengur fyrir hærrí tekjur borið saman við 21,7% háskólamenntaðra almennt. Fremur lítil breyting virðist sjást hins vegar hjá öðrum Norðurlöndum en Þjóðverjar í einkageiranum hallast meira að aukinni vinnu fyrir hærrí tekjur.

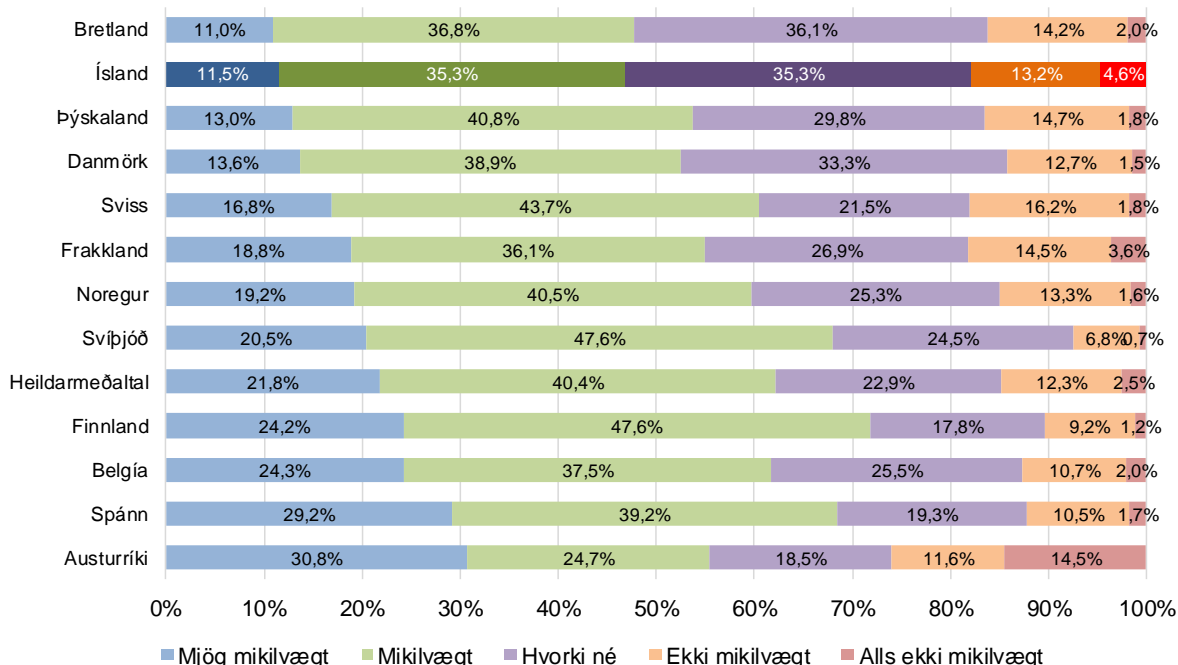


Mynd 28. Val háskólamenntaðra starfsmanna í einkageiranum á lengd vinnutíma og launum (Úr gögnum ISSP 2015)

Rannsóknin beindi einnig sjónum að hversu mikilvægur sveigjanleiki í vinnutíma væri fyrir svarendur. Spurt var: „Hversu mikilvægt er starf sem leyfir manni að ákveða sjálfur hvenær dags eða hvaða daga maður vinnur?“. Eins og sést fyrir starfsmenn í opinbera geiranum (mynd 29) og einkageiranum (mynd 30), virðist Íslendingum, samanborið við aðrar Norðurlandþjóðir, minna mikilvægt að ákveða hvenær vinna þeirra er unnin, þótt munurinn sé ekki mikill.

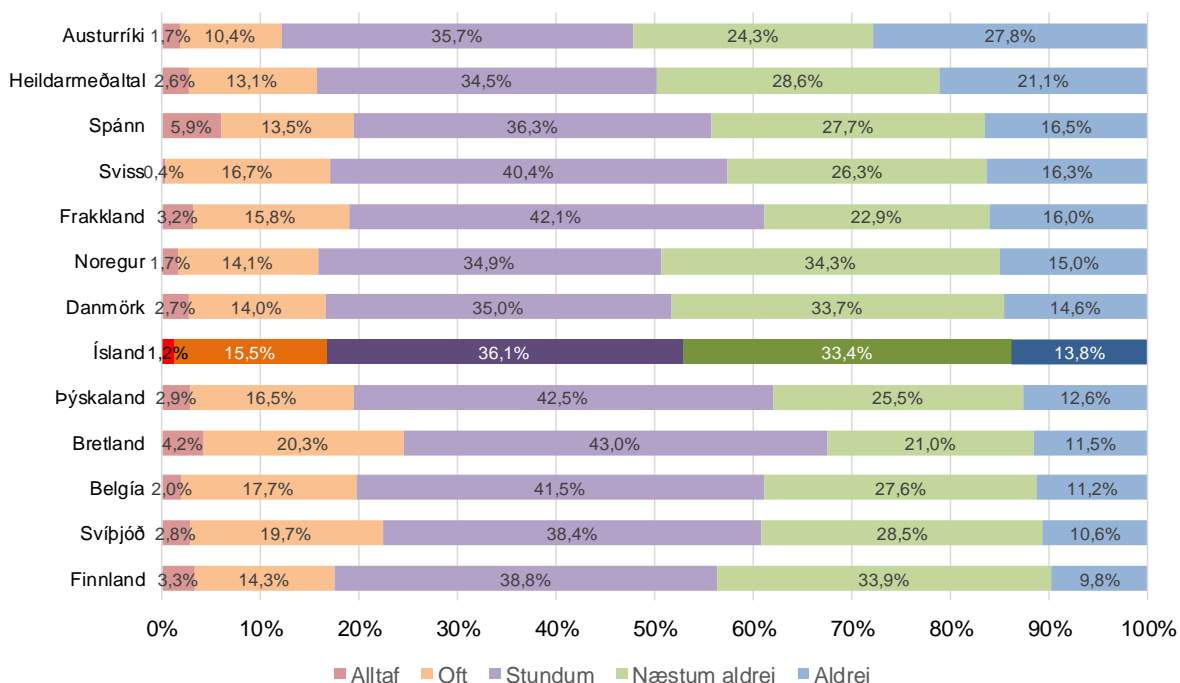


Mynd 29. Hversu mikilvægt eða ekki mikilvægt opinberum starfsmönnum finnst sveigjanlegur vinnutími vera (Úr gögnum ISSP 2015)



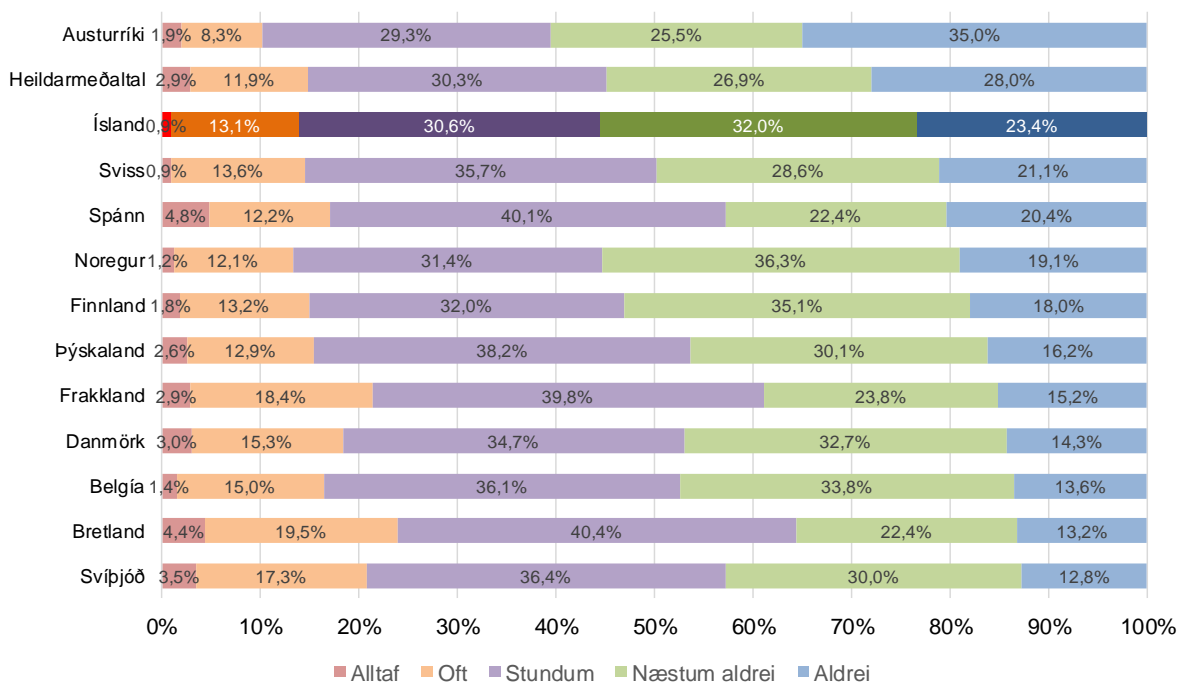
Mynd 30. Hversu mikilvægt eða ekki mikilvægt starfsmönnum í einkageiranum finnst sveigjanlegur vinnutími vera (Úr gögnum ISSP 2015)

Kannað var hvort kröfur í starfi hefðu truflandi áhrif á fjölskyldulíf þátttakenda með spurningunni „Hversu oft finnst þér að kröfur sem gerðar eru í starfi þínu truflfi fjölskyldulíf þitt?“. Ljóst er að Norðmenn, Danir og Íslendingar með háskólamenntun eiga hvað best með að samræma kröfur í starfi við fjölskyldulíf af Norðurlöndunum (mynd 31). Svíar og Finnar með háskólamenntun virðast telja kröfur í starfi hafi meiri truflandi áhrif á fjölskyldulífið.

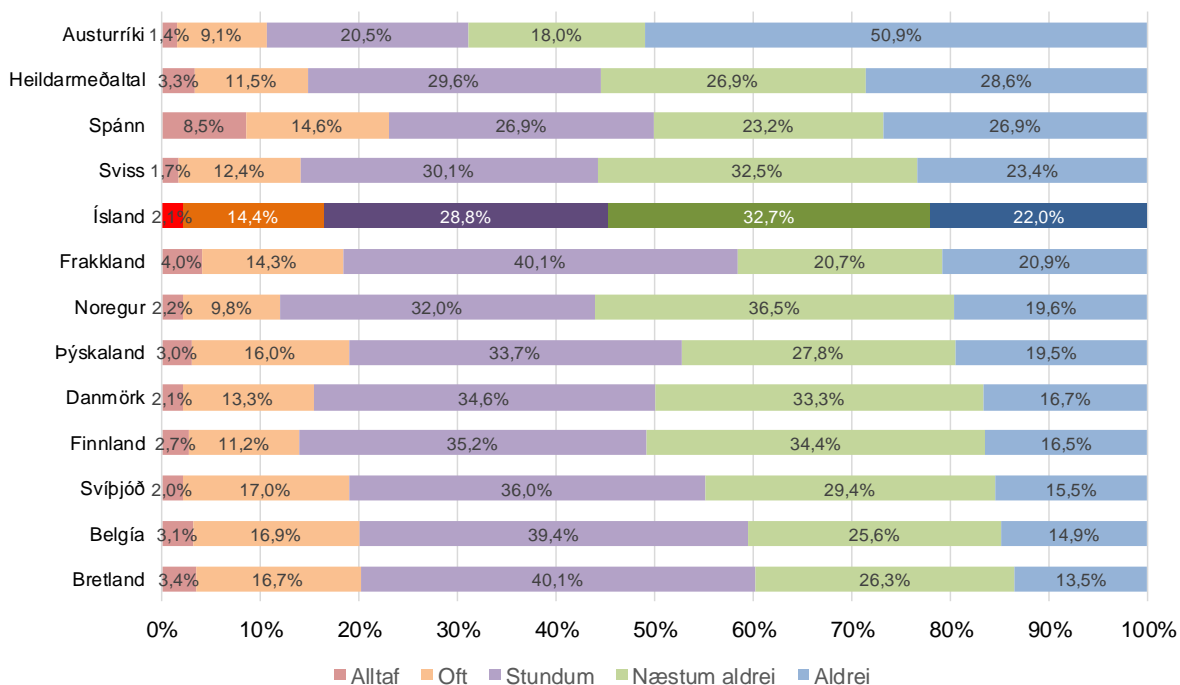


Mynd 31. Mat háskólamenntaðra á því hversu oft þeim finnst kröfur í starfi truflfi fjölskyldulíf þeirra (Úr gögnum ISSP 2015)

Ísland virðist nokkuð sambærilegt og önnur Norðurlönd. Í kringum 55% opinberra starfsmanna og starfsmanna í einkageiranum á Íslandi telja kröfur í starfi hafa næstum aldrei eða aldrei truflandi áhrif á fjölskyldulíf þeirra (mynd 32 og 33).



Mynd 32. Mat opinberra starfsmanna á því hversu oft þeim finnst kröfur í starfi trúfli fjölskyldulíf þeirra (Úr gögnum ISSP 2015)



Mynd 33. Mat starfsmanna í einkageiranum á því hversu oft þeim finnst kröfur í starfi trúfli fjölskyldulíf þeirra (Úr gögnum ISSP 2015)



Samkvæmt niðurstöðum ISSP 2015 telja Íslendingar sig vinna lengur en hin Norðurlöndin auk Þýskalands. Einnig virðast Íslendingar vinna lengur en heildarmeðaltal allra þjóða sem tóku þátt í rannsókninni, en rannsóknin tók einnig til landa utan Evrópu. Starfsmenn í einkageiranum telja sig vinna lengur en opinberir starfsmenn en sama má segja þegar háskólamenntaðir starfsmenn í einkageiranum og háskólamenntaðir opinberir starfsmenn eru sérstaklega skoðaðir. Mikill meirihluti Íslendinga eða 84% vinna fullt starf sem er ekki fjarri hlutfalli Svía í fullri vinnu, eða 82,7%. Tæplega 93% karla teljast í fullu starfi á móti 77% kvenna. Sveigjanleiki í vinnufyrirkomulagi Íslendinga virðist skertari en á hinum Norðurlöndunum meðal opinberra starfsmanna en meirihluti Íslendinga starfandi í einkageiranum segjast njóta einhvers sveigjanleika þótt sá sveigjanleiki sé minnstur miðað við hin Norðurlöndin. Hærra hlutfall háskólamenntaðra Íslendinga myndi velja lengri vinnutíma fyrir hærri tekjur miðað við önnur Norðurlönd en þetta hlutfall hækkar til muna þegar háskólamenntaðir íslenskir starfsmenn í einkageiranum eru spurðir. Ísland sker sig enn og aftur úr miðað við hin Norðurlöndin þegar kemur að mikilvægi þess að hafa sveigjanlegan vinnutíma, en einungis 41,5% opinberra starfsmanna og 46,8% starfsmanna í einkageiranum finnst mikilvægt eða mjög mikilvægt að vera með sveigjanlegan vinnutíma. Þegar kemur að því að meta hvort kröfur í starfi trufla fjölskyldulíf virðast Íslendingar vera nokkuð sambærilegir við önnur Norðurlönd, kröfur í starfi virðist ekki hafa mikil truflandi áhrif á fjölskyldulíf á Norðurlöndunum.

HEIMILDIR

- Absenger, N., Ahlers, E., Bispinck, R., Kleinknecht, A., Klenner, C., Lott, Y., Pusch, T. og Seifert, H. (2014). *Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitspolitik*. Sótt af: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf
- Adema, W. (2012). Setting the scene: The mix of family policy objectives and packages across the OECD. Í: *Children and youth services review*, 34, bls. 487-498.
- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., Tómasson, K. og Kauppinen K. (2008). Workhours and worklife balance. Í: *Scandinavian Journal of Work & Health*, 5, bls. 14-21.
- Alþingi (e.d.). Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu kvenna á vinnumarkaði. *Alþingi*. Þingskjal 701-21 mál. Sótt af: <https://www.althingi.is/altext/pdf/145/s/0701.pdf>
- Anxo, D. (2009). Working Time Policy in Sweden. Sótt af: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.7_anxo.pdf
- Arnar Þór Másson, A. (2011). Ríkið hf. Hlutafélagavæðing ríkisrekstrar. Í: *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, vef tímarit. Sótt af: <http://skemman.is/handle/1946/8954>
- Aronsson, G. (ritstj.) (2018). Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. *Arbetsmiljöverket*. Sótt af: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf
- Árnason, T. og Welling, JT. (In Press). Winter tourism and seasonality in Iceland. Í: Pröbstl-Haider U, Richins H, Türk S. (ritstj.). *Winter tourism*. Wallington, Untited Kingdom: CABI Publications.
- Babies wanted: Nordic countries struggle with falling birth rates (2019). *World*. The Straitstimes. Sótt af: <https://www.straitstimes.com/world/europe/babies-wanted-nordic-countries-struggle-with-falling-birth-rates>
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J.A. og Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules; A meta-analysis of their effects on work-related criteria. Í: *Journal of Applied Psychology*, 84, bls. 496-513.
- Bannai, A. og Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. Í: *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 40(1), bls. 5-18.
- Baum, T. og Hagen, L. (1999). Responses to Seasonality: the Experiences of Peripheral Destinations. Í: *The International Journal of Tourism Research*, 1(5), bls. 299-312.
- Baum, T. og Lundtorp, S. (2001). *Seasonality in tourism*. New York: Pergamon.

-
- Beck, U. og Beck-Gernsheim, E. (2003). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Berniell, I., og Bietenbeck, J. (2017). The Effect of Working Hours on Health. *IZA Institute of Labor Economics* DP no. 10524. Sótt af: <http://ftp.iza.org/dp10524.pdf>
- BHM (e.d.). Kjarasamningar og vinnumarkaður á Norðurlöndum. Skýrsla vinnuhóps aðila vinnumarkaðarins (2013). Sótt af: <https://www.bhm.is/media/efnahagssumhverfid/Kjarasamningar-og-vinumarkadur-a-Nordurlondum.pdf>
- BHM (2019). Sifellt fleiri félagsmenn leita þjónustu VIRK. Sótt af: <https://www.bhm.is/frettir/sifellt-fleiri-felagsmenn-leita-thjonustu-virk?fbclid=IwAR1AQ8i9KTIL792P9dfE2V44RwrTYoVtxQlo6MU00f8Nr2in73ryrl6lhIQ>
- Blyton, P. (2014). *Changes in Working time. Internationa Review*. (Fyrsta útgáfa 1985). New York: Routledge.
- Blyton, P. og Turnbull P. (2004). *The Dynamics of Employee Relations* (3. útgáfa). New York: Palgrave Macmillan.
- Booth, A. og Van Ours, J. (2009). Hours of Work and Gender Identity: does Part time Work Make the Family Happier? Í: *Economica*, 76, bls. 176-196.
- Boyle, R. (2006). „Public sector productivity measurement: an impossible task?“ Í: Aylward og O’Toole (Ritstj.) *Perspective of Irish Productivity*. Bls 100-115. Dublin: Forfas.
- BSRB (e.d.). Stytting vinnuvikunnar. Sótt af: <https://www.bsrb.is/is/skodun/malefnin/stytting-vinnuvikunnar>
- BSRB (2014). Laun á opinberum markaði 17% lægri. Sótt af: <https://www.bsrb.is/is/frettakerfi/laun-a-opinberum-markadi-17-laegri>
- Butler, R. W. (2001). Seasonality in Tourism: Issues and Implications. Í: Baum og Lundtorp (ritstj.) *Seasonality in tourism*. 1. útg. bls. 5-18. New York: Pergamon.
- Coyle, A. (2005). Changing times: Flexibilization and re-organization of work in feminized labour markets. Í: Pettinger, L. Perry, J., Taylor, R., og Glucksmann, M. (ritstj.), *A New Sociology of Work?* Bls. 73-87. Oxford: Blackwell Publishing.
- Dall’Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., og Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. Í: *International Journal of Nursing Studies*. Bls. 12–27. Sótt af: https://ac.els-cdn.com/S0020748916000080/1-s2.0-S0020748916000080-main.pdf?_tid=911711af-d4fa-4a5d-a22f-db8d037c28d3&acdnat=1551112502_f7c346aaeb0d21010af9188a578a50f7
- Dayan, J.L. (2003). Die 35-Stunden-Woche das Ende einer französischen Ausnahme? *WSJ Mitteilungen* 2/2003. Sótt af: https://www.boeckler.de/wismit_2003_02_dayan.pdf
-

-
- Delmez, F. og Vandenberghe, V. (2018). Long Working Hours Make Us Less Productive but Also Less Costly. Í: *LABOUR* 32 (4). Bls. 259–287. Sótt af:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/labr.12128>
- Directive nr. 88/2003 EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.* Sótt af: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32003L0088>
- Doktor (2016). Fréttablaðið. Kulnun í starfi. Sótt af: <https://doktor.frettabladid.is/sjukdomur/kulnuni-starfi>
- Drenth, P. J. D., Thierry, H. og de Wolff, C. J. (1998). *Work Psychology* East Sussex: Psychology Press Ltd.
- Eaton, A., Anthony, J.C. Mandel W. og Garrison R. (1999). Occupations and the prevalence of major depressive disorder. Í: *Journal of Occupational Medicine*. 32(11). Bls. 1079-87.
- Efling (e.d.) Kjaramál. Matar- og kaffítími skv. samningi Eflingar og SA. Sótt af:
<https://efling.is/matar-og-kaffitimi/>
- Einhorn, B. (1993). *Cinderella Goes to Market: Citizenship, Gender, and Women's Movements in East Central Europe*. Verso: London.
- Erla María Markúsdóttir (2018). Nýir útreikningar breyta ekki kröfu VR. *Mbl.is* Sótt af:
https://www.mbl.is/frettir/innlent/2018/11/14/nyir_utreikningar_breyta_ekki_krofu_vr/
- EUPAN (2018). New way of working in public administration. Sótt af:
https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/study_new_way_of_working_in_public_administration.pdf
- Eurofound (2009). Working time in the European Union: Denmark. Sótt af: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-denmark>
- Eurofound (2016). Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Sótt af:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/working-time-developments-in-the-21st-century-work-duration-and-its-regulation-in-the-eu>
- Eurofound (2017). Working time patterns for sustainable work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018a). Denmark: Latest working life developments – Q1 2018 (23. maí 2018). Sótt af: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/denmark-latest-working-life-developments-q1-2018>
-

- Eurofound (2018b). Working Life in Denmark. Working time. Sótt af:
<https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark#working-time>
- Eurofound (2018c). Working Life in Norway. Working time. Sótt af:
<https://www.eurofound.europa.eu/country/norway#working-time>
- Eurofound (2018d). Working Life in Finland. Working time. Sótt af:
<https://www.eurofound.europa.eu/country/finland#working-time>
- Eurofound (2018e). Working Life in Sweden. Working time. Sótt af:
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>
- Fagerbakke Eldevik, M., Flo, E., Moen, B.E., Pallesen, S., og Bjorvatn, B. (2013). Insomnia, Excessive Sleepiness, Excessive Fatigue, Anxiety, Depression and Shift Work Disorder in Nurses Having Less than 11 Hours in-Between Shifts. PlosOne. Sótt af:
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0070882>
- Ferðamálastofa (22. október 2018). Sóknarfærin í ferðapjónustu liggja víða. Sótt af:
<https://www.ferdamalastofa.is/is/um-ferdamalastofu/frettir/soknarfaerin-i-ferdathjonustu-liggja-vida>
- Fjármálaráðuneytið (1993). Umbætur og nýskipan í ríkisrekstri. Sótt af:
https://www.stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/utgefin_rit/umbætur_og_nyskipan_i_rikisrekstri_1993.pdf
- Fleck, S.E. (2009). International comparison of hours worked: an assessment of the statistic. Monthly Labor Review. Sótt af: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2009/05/art1full.pdf>
- Flecker, J., Hermann, C., & Mairhuber, I. (2001). Internationale Beispiele für Arbeitsverkürzung, -umverteilung und –flexibilisierung. Studie im Auftrag der Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Sótt af: http://www.forba.at/data/downloads/file/24-FORBA_FB_01-1.pdf
- Frumvarp 239/148 til laga um breytingu á lögum um 40 stunda vinnuviku, nr. 88/1971.* Sótt af:
<https://www.althingi.is/alttext/148/s/0239.html>
- Frumvarp 103 til laga Um 40 stunda vinnuviku, nr. 92/1972.* Sótt af:
<https://www.althingi.is/alttext/92/s/pdf/0103.pdf>
- Frumvarp 1065/125 til laga um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 623/1999-2000.* Sótt af:
<https://www.althingi.is/alttext/125/s/1065.html>
- Fölster, F. og Kreicberg, J. (2014). Twenty five years of Swedish reforms. Sótt af:
<http://www.reforminstitutet.se/wp/wp-content/uploads/2014/03/Twentyfiveyearsofreform140301.pdf>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ólöf Júlíusdóttir (2018). Reproducing gender roles through virtual work: The case of senior management. Í: *International Journal of Media & Cultural Politics*, Volume 14, Nr. 1, 1 mars 2018, bls. 77-94(18).

- Guðmundur Jónsson (1999). *Hagvöxtur og iðnvæðing. Þróun landsframleiðslu á Íslandi 1870-1945*. Reykjavík: Þjóðhagsstofnun.
- Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason (2014). Family Policies: The Case of Iceland. Í Robila, M. (ritstj.), *Handbook of Family Policies Across the Globe*. New York: Springer.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2009). *Within the Aura of Gender Equality. Icelandic work cultures, gender relations and family responsibility*. (Doktorsritgerð). Reykjavík: Leturprent.
- Gylfi Dalmann Alalsteinsson (2008). Þátttaka í atkvæðagreiðslu um kjarasamninga VR 1996-2008. Ingjaldur Hannibalsson (ritstjóri). Í: *Rannsóknir í Félagsvísindum IX: Viðskiptafræðideild og Hagfræðideild* Bls. 219-229. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Hagstofa Íslands (e.d.a). Atvinnuþátttaka, atvinnuleysi 1991-2017. Sótt af:
https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadsra nnsokn__3_arstolur/VIN01002.px/table/tableViewLayout1/?rxid=d1a106f8-1f58-451a-88e0-87a222701861
- Hagstofa Íslands (e.d.b). Framleiðni vinnuafis 2008-2017. Sótt af:
https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Efnahagur/Efnahagur__vinnumagnogframleidni__framleidnivinnuafis/THJ11011.px
- Hagstofa Íslands (e.d.c). Konur og karlar. Hlutfall kvenna og karla í áhrifastöðum. Sótt af:
<https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/felagsmal/konur-og-karlar/>
- Hagstofa Íslands (2017). Atvinnuþátttaka kvenna hefur aldrei verið hærri. Sótt af:
<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/felagsmal/lykiltolur-um-konur-og-karla/>
- Hagstofa Íslands (2018a). Ný tölfræði um vinnumagn og framleiðni vinnuafis. Sótt af:
<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinnumagn-og-framleidni/vinnumagn-og-framleidnivinnuafis-2008-2016/>
- Hagstofa Íslands (2018b). Konur og karlar á Íslandi 2018. Sótt af:
https://www.jafnretti.is/static/files/2018/konur_og_karlar_2018_net.pdf
- Hagstofa Íslands (2018c). Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtæka stendur í stað milli ára. Sótt af:
<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/fyrirtaeki/stjornir-og-framkvaemdstjorar-fyrirtaekja-2017/>
- Hagstofa Íslands (2019). Sérvinnsla úr vinnumarkaðsrannsókn fyrir Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, mars 2019.
- Heimir Már Pétursson (2018). SA leggst gegn fækkun dagvinnustunda og segir byrjað á öfugum enda. *Vísir*. Sótt af: <http://www.visir.is/g/2018180229770>
- Halldén, K. (2014). Könnssegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000-2010. Í: Kunze, A. og Thorburn, K (ritstj.) *Yrke, karriär och lön – kvinnors og mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*. SOU 2014:81.

-
- Hildur Fjóra Antonsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Herdís Sveinsdóttir og Hólmfríður K. Gunnarsdóttir (2006). Á vaktinni – með sveigjanlegum stöðugleika. Reykjavík: Rannsóknastofa í vinnuvernd. Sótt af: https://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2006_a_vaktinni_med_sveigjanl_stoduleika_lokaskyrsla.pdf
- ILO (e.d.). C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1). Sótt af: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001
- International Social Survey Programme, 2012. Family and changing gender roles IV. Sótt af: <https://dbk.gesis.org/DBKsearch/SDESC2.asp?no=5900&tab=3&db=E>
- International Social Survey Programme, 2015. Work orientation IV. Sótt af: <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?no=6770&db=E&tab=3>
- ISSP (e.d.) International Social Survey Programme. Sótt af: <http://issp.org/menu-top/home/>
- Informed Health Online (2012). Cologne, Germany: Institute for Quality and Efficiency in Health Care. Depression: What is burnout? 2012 Des. 5 (Uppfært 2017). Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>
- Jafnréttisstofa.is (e.d.). Eldri lög um jafnrétti kynjanna. Sótt af: <https://www.jafnretti.is/is/moya/page/eldri-jafnrettislog>
- Jansen, N., Kant, I., Nijhuis, F., Swaen, G. og Kristensen, T.S. (2004). Impact of worktime arrangements on work–home interference among Dutch employees. Í *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2004;30(2). Bls. 139-148.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015). Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði. *Velferðaráðuneytið*. Sótt af: https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Stada_karla_og_kvenna_29052015.pdf
- Kivimäki M. Vahtera J. Pentti J. Ferrie JE. (2009). Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. Í: *BMJ*. 320(7240). Bls.971-975.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L. O.fl. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603.838 individuals. Í: *The Lancet*, Vol. 386(10005), bls. 1739-1746.
- Kjarasamningur FÍN – Félags íslenskra náttúrufræðinga* (2018). Sótt af: <http://www.fin.is/media/eplicaqa/Kjarasamningur-FIN-og-rikis-28.februar-2018.pdf>
- Kjarasamningur SFR – stéttarfélag í almannajónustu* (2015). Sótt af: <https://www.sfr.is/library/Kjarasvid/Kjarasamningar/Riki/SFR%20riki%20lok%202015.pdf>
-

- Kristiansen, J. (2015). Europe and the Nordic collective-bargaining model: The complex interaction between Nordic and European labour law. *The Nordic Council of Ministers*. Sótt af: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:816030/FULLTEXT02.pdf>
- Kolbeinn Tumi Daðason (2018). OECD kippir Íslandi út úr tölum um vinnutíma. *Vísir*. Sótt af: <http://www.visir.is/g/2018181119785>
- Kulow, M. D. (2013). Beyond the Paycheck Fairness Act: Mandatory wagedisclosure Laws – a necessary tool for closing the residual gender wage gap. Í: *Harvard Journal on Legislation* Vol. 50, bls 385-435.
- Kümmerling, A. (2013): Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und WorkLife-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. IAQ-Report Nr. 02. Sótt af: https://www.researchgate.net/profile/Angelika_Kuemmerling/publication/275955898_Arbeit_en_und_Leben_in_Europa_Arbeitszeit_und_Work-Life-Balance_aus_einer_Lebensphasenperspe
- Laufey Sæunn Birgisdóttir (2018). Við eigum að kunna allt: Streita, kulnun og bjargráð hjúkrunarfræðinga í heilsugæslu. (Óútgefin MS ritgerð í heilbrigðisvísindum). Akureyri: Stell.
- Lee, S., McCann, D. og Messenger, J.C. (2007). *Working Time Around the World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. London & New York: Routledge.
- Linna, P., Pekkola, S., Ukko, J. og Melkas, H. (2010). Defining and measuring productivity in the public sector: Managerial perceptions. Í *International Journal of Public Sector Management* Vol. 23 No. 3, 2010, bls. 300-320.
- Lanninger, A. M. og Sundström, M. (2013). Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries: A descriptive report to NIKK. Sótt 19. Apríl 2014 af http://www.nikk.no/wp-content/uploads/Parttimework_final.pdf.
- Lov om arbejdsmiljø (arbejdsmiljøloven). Kapitel 9. Hvileperiode og fridøgn* (7. september 2010). Sótt af: <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=192632#id74ef82e1-a2fd-4e75-a17d-8ea1dbc4ea95>
- Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (arbejdsmiljøloven). Kapittel 10. Arbejdstid* (17. júní 2005). Sótt af: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_1
- Lög um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög*. Sótt af: <https://www.althingi.is/altext/stjt/2010.013.html>
- Lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971*. Sótt af: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1971088.html>
- Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980*. Sótt af: <https://www.althingi.is/lagas/148c/1980046.html>

Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996. Sótt af:

<https://www.althingi.is/lagas/nuna/1996070.html>

Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000. Sótt af:

<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2000095.html>

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000. Sótt af:

<https://www.althingi.is/lagas/135a/2000096.html>

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Sótt af:

<http://www.althingi.is/lagas/143a/2008010.html>

Lög um orlof nr. 30/1987. Sótt af: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1987030.html>

Mischke, J. og Wingerter, C. (2012). Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. *Statisches Bundesamt*. Sótt af:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuerenFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf%3F__blob%3DpublicationFile

Nanna Ingibjörg Viðarsdóttir (2014). Á vaktinni. Áhrif vaktavinnu á heilsu og líðan. (Óbirt MA ritgerð). Reykjavík: Háskólaprent. Sótt af:

https://skemman.is/bitstream/1946/19735/3/Nanna%20Ingibj%C3%B6rg_MS.pdf

Niedhammer I., Bugel I., Goldberg M., Leclerc A. og Gueguen A. (1998). Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study. Í *Occupational & Environmental Medicine*. 55(11) Bls. 735-741.

OECD (2019a). Hours Worked: Average annual hours actually worked, OECD Employment and Labour Market Statistics (database). Sótt af: <https://doi.org/10.1787/data-00303-en>

OECD (2019b). Labour Force Statistics in Oecd Countries: Source, Coverage, and Definitions. Sótt af: <http://www.oecd.org/els/emp/LFS%20Definitions%20-%20Tables.pdf>

OECD (2019c). Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en Sótt af: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

OECD (2018a). *OECD Compendium of Productivity Indicators 2018*, OECD Publishing, Paris. Sótt af: <https://doi.org/10.1787/pdty-2018-en>.

OECD (2018b). Part time employment rate, OECD Data (database). Sótt af: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>

OECD (2018c). GDP per hour worked. OECD Data (database). Sótt af: <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>

OECD (2013). Knowledge is growth. Sótt af: <http://www.oecd.org/innovation/knowledge-is-growth.htm>

OECD (e.d.a). Average usual weekly hours worked on the main job. Sótt af: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS

- OECD (e.d.b). OECD Better Life Index. Work-Life Balance Denmark. Sótt af:
<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- Or, Z. og Hakkinen, U. (2011). DRGs and quality: For better or worse? Í: Busse, R., Geissler, A., Quintin, W. og Wiley, M. (Ritstj.), *Diagnosis-related groups in Europe*, bls. 115-129. Berkshire, UK: European Observatory on Health Systems and Policies Series.
- Pencavel, J. (2014). The Productivity of Working Hours. Í: *The Economic Journal*, 125 (December), bls. 2052–2076. Sótt af:
<https://academic.oup.com/ej/article/125/589/2052/5078088>
- Pritchard, R. (1995). *Productivity Measurement and Improvement: Organizational Case Studies*, Westport: Praeger Publishers.
- Rannsóknarnefnd Alþingis (2010). Aðdragandi og orsakir falls íslensku bankanna 2008 og tengdir atburðir. Bindi I., kafli 6. Sótt af: <https://www.rna.is/media/skjol/RNABindi1.pdf>
- Roper, J., Ganesh, S. og Inkson, K. (2010). Neoliberalism and knowledge interests in boundaryless careers discourse. Í: *Work, employment and society*. Volume 24(4), bls. 661–679.
- SA (26. maí 2016). Samtök Atvinnulífsins. Umræða um styttingu vinnutíma á villigötum. Sótt af:
<https://www.sa.is/frettatengt/frettir/umraeda-um-styttingu-vinnutima-a-villigotum>
- Sigríður Edda Hafberg (2008). Af hverju hætta hjúkrunarfræðingar að starfa við hjúkrun? (Óbirt MA ritgerð). Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Sigurður Snævarr (2015). Launamunur karla og kvenna. *Velferðaráðuneytið*. Sótt af:
https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyslur-2015/Launamunur_karla_og_kvonna_19052015b.pdf
- Sonja Ýr Þorbergsdóttir (5. janúar 2019). Styttri vinnutími eða sveigjanlegri? Í: *Kjarninn*. Aðsendar greinar. Sótt af: https://kjarninn.is/skodun/2019-02-04-stytttri-vinnutimi-eda-sveigjanlegri/?fbclid=IwAR0IDuqgi-Wy5uDNEtbjxKebbs-scz-HtDViz3pXpmyVlNyC4NSklGnj3ro&utm_campaign=buffer&utm_content=bufferf6967&utm_medium=social&utm_source=facebook.com
- Statistics Sweden (e.d.). Average number of working hours (by agreement) per week for employed persons aged 15-74 (LFS) by level of education, sex and year. Sótt af:
http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM0401__AM0401P/N AKUOKMedArbtidUtbAr/table/tableViewLayout1/?rxid=ae0cde67-b9c4-4905-900b-22aec4fb3cca
- Stefán Ólafsson (2008). Íslenska efnahagsundrið. Frá hagsæld til frjálshyggju og fjármálahruns. Í *Stjórnsmál og stjórnsýsla*. Veftímarit, 2. tbl. 4. árg. Sótt af:
<https://skemman.is/bitstream/1946/8982/1/a.2008.4.2.6.pdf>

-
- Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson (2005). *Hnattvæðing og þekkingarþjóðfélag*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Stokke, T. A. og Thörnqvist, C. (2001). Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries. Í: *European Journal of Industrial Relations*, 7(3), bls. 245 – 267.
- Stjórnarráðið (2018) Bókanir með samkomulagi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Iðjubjálfafélag Íslands 2. febrúar 2018. Sótt af:
<https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=5d268c80-3298-11e8-9427-005056bc4d74>
- Stjornarradid (e.d.). Aðgerðarhópur um launajafnrétti. Sótt af:
<https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/adgerdahopur-um-launajafnretti/>
- Sumarliði Ísleifsson (2013). *Saga Alþýðusambands Íslands*. Reykjavík: Forlagið.
- Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum: Hið gullna jafnvægi (e.d.) Samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Gallup 2000-2001. Sótt af: http://www.xn--higullnajafnvagi-9lb2n.is/D10/_Files/Sveigjanleiki_%C3%A1_vinnusta%C3%B0_%C3%AD_t%C3%ADu_skr_efum.pdf
- The Working Time Directive (2003). Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Sótt af <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32003L0088>
- VB (20. janúar 2019). Opinberir starfsmenn fá sömu laun og einkageirinn. Sótt af:
<http://www.vb.is/frettir/opinberir-starfsmenn-fai-somu-laun-og-einkageirinn/141193/>
- VB (2. október 2018). Viðskiptablaðið. SA birta samningsáherslur. Sótt af:
<http://www.vb.is/frettir/sa-birta-samningsaherslur/150055/>
- Viðskiptaráð Íslands (11. febrúar 2010). Aukin fjölbreytni í forystu íslensks atvinnulífs. *Fréttir*. Sótt af: <http://vi.is/malefnastarf/frettir/990/>
- Vinnumálastofnun (e.d.). Atvinnuleysistölur í excelskjölum. Greining á atvinnuleysistölum eftir bakgrunni. Atvinnuleysi frá 1980 – ársmeðaltal. Sótt af:
<https://www.vinnumalastofnun.is/um-okkur/tolfraedi-og-utgefid-efni/atvinnuleysistolur-i-excelskjolum>
- VR (e.d.a). Kjarasamningar 2019. Stytting vinnuvikunnar. Sótt af:
<https://www.vr.is/kjarasamningar-2019/fraedslumyndbond/stytting-vinnuvikunnar/>
- VR (e.d.b). Kjaramál. Matar- og kaffitimar. Sótt af: <https://www.vr.is/kjaramal/vinnutimi/matar-og-kaffitimar/>
-

-
- Wanger, S., Weigand, R. og Zapf, I. (2015). Measuring hours worked in Germany. Contents, data and methodological essentials of the IAB working time measurement concept. Skýrsla útgefin af: Institute for Employment Research. Sótt af: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2015/dp2115.pdf>
- Ward, A., M. Zinni og P. Marianna (2018). International productivity gaps: Are labour input measures comparable?, OECD Statistics Working Papers, No. 2018/12, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5b43c728-en>.
- Weforum (2014). The historical change in how we spend our time. Sótt af: <https://www.weforum.org/agenda/2014/12/the-historical-change-in-how-we-spend-our-time/>
- Weforum (2016). What is productivity, and how do you measure it? Sótt af: <https://www.weforum.org/agenda/2016/07/what-is-productivity-and-how-do-you-measure-it/>
- Williams, K. og Umberson, D. (2004). Marital Status, Marital Transitions, and Health: A Gendered Life Course Perspective. Í: *Journal of Health and Social Behavior* 2004, Vol 45. Bls. 81–98
- Working Hours Act nr. 605/1996*. Sótt af: https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605_20100991.pdf
- Working Hours Act nr. 673/1982*. Sótt af: <https://www.government.se/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf>
- Wright Jr. K.P., Bogan, R.K. Wyatt, J.K. (2013). Shift work and the assessment and management of shift work disorder (SWD). Í: *Sleep Medicine Reviews*. Bls. 41-54. Sótt af: https://ac.els-cdn.com/S1087079212000251/1-s2.0-S1087079212000251-main.pdf?_tid=b6aa4bbb-707d-4725-9e55-4c8c59f436ad&acdnt=1551112435_1ac79f3f3ee12ef74af95c074c1c954a
- Þjóðskrá Íslands (e.d.). Orlofsréttur. Sótt af: <https://www.island.is/thjonusta/atvinnulif/launafolk/orlofsrettur/>
-