

# 1. Tilraunaverkefni hjá Akureyrarbæjar?

## 1.1. Grundvallaratriði vegna ákvörðunar og framkvæmdar

Mikilvæg spurning sem liggur fyrir í upphafi tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar er, og svara þarf áður en ákvörðun um tilraunaverkefni er tekinn: *Verður tilraunaverkefnið byggt á framtíðarstefnu/framtíðarsýn bæjaryfirvalda?*

Þá er það tvennt um breytingu vinnuvikunnar sem þarf að vera skýrt:

1. Tilgangur og markmið með framkvæmd slíks verkefnis þurfa að vera skýr.
2. Tilgangur og markmið tilraunaverkefnisins sjálfs þurfa að vera skýr.

Til þess að átta sig á þessum tveimur atriðum þarf bæði að meta aðstæður og afleiðingar, þ.e. hvernig umhverfi á að skapast, hvernig umhverfi getur skapast, hvernig útkomu stefnt er að og hvernig útkoma getur orðið.

Val á vinnustöðum til þátttöku þarf síðan að miða að þeim þáttum sem markmiðið er að breyta og/eða hafa áhrif á. Skipa þyrfti starfs- og stýrihóp um verkefnið þar sem framkvæmd og utanumhald verkefnis felur í sér töluverða vinnu vegna umfangs, þá felur slíkt verkefni einnig í sér að innleiða þyrfti stefnu um málefnið og útbúa verkferla.

## 2. Stytting vinnuviku á Íslandi

Tilraunaverkefni hér á landi eru fá og liggja þurfa fyrir fleiri gögn sem og langtímagögn til að greina þróun og raunveruleg áhrif slíkra verkefna, opinber aðgangur að stöðuskýrslum er lítill sem enginn og ítarleg kostnaðargreining liggur ekki opinberlega fyrir. Þá skortir einnig tilfinnanlega upplýsingar um stefnumörkun þess efnis hvernig horft er til framtíðarfyrirkomulags, þ.e. hver stefnumörkunin til framtíðar er með slíkum verkefnum, og tilgreining á mögulegum áhrifum þess á skilgreind mánaðarlaun, jafnræði starfahópa og kostnað vinnuveitenda.

Þau tilraunaverkefni sem framkvæmd hafa verið hér á landi hafa verið á opinberum vinnumarkaði, þ.e. hjá Reykjavíkurborg og ríki, en ekkert á hinum almenna. Þá fela allar útfærslur innan vinnustaða í sér styttingu vinnuvikunnar í klukkustundum án launaskerðingar en enginn felur í sér breytingu á vinnutímafyrirkomulagi og því skortir upplýsingar um þann möguleika.<sup>1</sup>

## 3. Lengd vinnuvikunnar

Löng vinnuvika er skilgreind sem 55 klst. á viku eða meira og að því fólki sem vinnur langa vinnuviku sé hættara við kransæðasjúkdómum og heilablóðfalli heldur en þeir sem vinna styttri vinnuviku (Kivimaki, Mika, ofl. 2015). Það gefur til kynna að markmið með þeim verkefnum sem framkvæmd eru þar sem 40 stunda vinnuvika er lögbundinn sé raunverulega ekki að hafa áhrif á heilsuna heldur þá frekar að gefa fólki tækifæri til aukins frítíma. Núverandi staða er sú að með sveigjanlegum vinnutíma (og möguleika á lækkuðu starfshlutfalli, sem er launað í samræmi við það) er verið að bjóða upp á aukna samræmingu á milli vinnu og einkalífs.

### 3.1. Veikindafjarvera og lengd vinnuviku

Það þarf að hafa í huga að veikindafjarvistir hafa verið tengdar miklu vinnuálagi, skorti á þjálfun í vinnu, litlum stuðningi yfirmanna, samskiptaháttum innan vinnustaða og lágum launum. Þannig eru

---

<sup>1</sup> Verkefnið sem þau vitna til frá Svíþjóð hefur ekki sama tilgang og markmið.

til staðar ákveðnar vísbendingar um að t.a.m. slakir stjórnunarhættir geti aukið veikindafjarvistir og það ber líka að hafa í huga hvort að raunin sé sú að mannekla innan starfsstaða skapi það álag sem birtist í könnunum. Til að vinna gegn þessu, þ.e. að koma í veg fyrir veikindafjarvistir og slaka andlega heilsu (sem oft tengist álagi), þurfi að veita stuðning í starfi, veita fræðslu um streitu og álag, veita kennslu/ráðgjöf um skipulagningu vinnunar, skapa tækifæri til þátttöku í ákvarðanatöku og efla samskipti. Það er mikilvægt að átta sig á því hvort að aðstæður séu þannig að álag sé leyst með því að breyta verkefnum eða skilgreina aðstæður og bæta við mannskap.

### **3.2. Hugtakið stytting**

Skilgreina þarf sjálft hugtakið stytting vinnuvikunnar þar sem skilgreiningin getur oltið á því hvaða hugmyndafræði er verið að fylgja og hver skilgreind markmið verkefnis er. Þannig getur stytting verið einhverskonar breyting vinnuvikunnar, s.s. stytting í dögum, stytting í klukkustundum, og sveigjanlegur vinnutími með 40 stunda vinnuskyldu. Í því ljósi þarf þá einnig að lista upp og greina hvaða aðgerðir hafa þegar verið innleiddar til að gera vinnustaði sem dæmi fjölskylduvænni, væri það markmiðið.

#### **3.2.1. Breyting vinnuvikunnar í dögum**

Þegar umræða um 40 stunda vinnuviku og breytingu á henni er athuguð leiðir sú skoðun inn á hugmyndir sem miða að því að dreifa þessum 40 stundum með öðrum hætti yfir vikuna – í mörgum tilvikum snýr það að því að stytta vinnuvikuna hvað varðar hversu marga daga er unnið en sömu skil á tímum, t.d. 40 stundir á fjóra daga, 10 stunda vinnudagur í stað fimm átta stunda vinnudaga, eða önnur sú útfærsla sem talinn er henta starfssemi og auka vellíðan starfsmanns.

#### **3.2.2. Stytting vinnuvikunnar í klukkustundum**

Ef lengd vinnuvikunnar er löng miðað við 55 plús tíma og að það hámark sýni áhrif á heilsu fólks þá er vel þess virði að leita svara við þeirri spurningu hvort að það sé mæting fimmta dagsins það sem gæti haft meiri áhrif heldur en það að vinnuvikan sé 40 stundir. Ef jákvæð áhrif snúast um fækkun tíma þarf að átta sig á því hvort að árangur (í ljósi markmiða) sé háður einhverjum mörkum, þ.e. þarf stytting að vera eitthvert lágmark og er vitað hvað það lágmark er. Um hversu marga klukkutíma þarf að stytta vinnuvikuna til þess að það hafi áhrif, tveir tímar, þrjú tímar, fjórir tímar?

#### **3.2.3 Sveigjanlegur vinnutími**

Sem felur í sér styttingu og/eða lengingu vinnudags eftir því sem hentar starfsmanni í samræmi við þarfir vinnustaðar.<sup>2</sup>

## **4. Um verkefni Reykjavíkurborgar og ríkis**

### **4.1. Reykjavíkurborg**

Reykjavíkurborg hóf tilraunaverkefni með styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar að hausti 2015. Samkvæmt erindisbréfi borgarstjóra var markmið verkefnisins að kanna áhrif styttingar vinnudags á heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu með tilliti til gæða og hagkvæmni. Um var að ræða 65 starfsmenn sem voru þátttakendur á tveimur starfsstöðum velferðarsviðs, þ.e. skrifstofa Barnaverndar Reykjavíkurborgar og þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts.

---

<sup>2</sup> Tækifæri til lækkaðs starfshlutfalls sem heimildarákvæði stjórnanda/forstöðumanns.

Á skrifstofu Barnaverndar fól breytingin í sér að vinnuvikunni lauk um hádegi á föstudegi, en að starfsmaður á bakvakt tæki við brýnum verkefnum/málum, og á Þjónustumiðstöðinni var hver vinnudagur stytur um klukkustund.

Að hausti 2016 var ákveðið að halda áfram með tilraunaverkefnið á þeim vinnustöðum sem þá þegar voru í verkefninu og vinnustöðum var fjölgað. Hinir nýju starfsstaðir voru Laugardalslaug, leikskólinn Hof, félagsleg heimaþjónusta og heimahjúkrun í efri byggð fyrir Breiðholt, Árbæ, Grafarvog og Grafarholt sem stýrt er frá Þjónustumiðstöðinni í Árbæ og þann 1. október 2016 hófu síðan hverfa- og verkþækistöðvar umhverfis- og skipulagssviðs þátttöku í tilraunaverkefninu, við það fjölgaði starfsmönnum um u.þ.b. 130 starfsmenn. Með þeirri fjölgun náði verkefnið til um 300 starfsmanna hjá Reykjavíkurborg á 11 starfsstöðum.<sup>3</sup>

#### 4.1.1. Niðurstöður

Í skýrslu Reykjavíkurborgar (2016) um verkefnið sem hófst að hausti 2015 kemur fram í samantekt að almennt hafi verið jákvæð áhrif af verkefninu, þ.e. á skammtíma veikindafjarveru og starfsánægju. Þá fjölgaði yfirvinnutímum á skrifstofu Barnaverndar vegna bakvaktar en ekki fylgja upplýsingar um það hvort sú yfirvinna reiknist ofan á hið nýja fulla starfshlutfall eða 100% starfshlutfall sem var áður. Þá komu ekki fram breytingar á málaskrá Barnaverndar en hjá sérfræðiþjónustu skóla á Þjónustumiðstöð kemur fram að unnin voru heldur færri mál en áður. Þá ber að taka fram að samkvæmt skýrslu Reykjavíkurborgar þá fjölgaði starfsmönnum um tvo hjá Þjónustumiðstöð, stóð í stað hjá Barnavernd og fækkaði á Þjónustumiðstöð Breiðholts yfir tímabilið. Ennfremur lét framkvæmdastjóri Barnaverndar hafa það eftir sér að líta þyrfti til þess að fjölga í mannafla á skrifstofu.<sup>4</sup>

Þá er einnig áhugavert að samfara verkefninu voru starfsmenn verið hvattir til að sinna einkaerindum utan vinnutíma sem þýðir það að gert er ráð fyrir því að hluti starfstímans fari í annað en vinnutengdar athafnir og matar/kaffihlé ekki nýtt til einkaerinda. Í þessu samhengi er ágætt að benda á það vinnufyrirkomulag sem ætlað er að taki á slíkum aðstæðum er „Sveigjanlegur vinnutími“.

Opinberar stöðuskýrslur vegna verkefnisins sem hófst sl. haust liggja ekki fyrir en Laugardalslaug hætti þó þátttöku í verkefninu og kaus að halda ekki áfram þar sem það reyndist ekki ganga upp<sup>5</sup>, en vænta má einhverra niðurstaðna í lok þessa árs og verður fylgst með því.

#### 4.2. Ríkið

Tilraunaverkefni ríkisins á styttingu vinnuvikunnar kom til í kjölfar viljayfirlýsingar ríkisstjórnar árið 2015 í tengslum við kjarasamninga, starfshópur ríkisstjórnarinnar um styttingu vinnuvikunnar var skipaður og tilraunaverkefnið hófst formlega þann 1. apríl 2017. Verkefnið stendur yfir í eitt ár og valdir voru fjórir vinnustaðir, stofnanir gátu sótt um að vera þátttakendur í verkefninu og úr hópi umsækjenda valdi starfshópurinn æskilega vinnustaði.

Vinnustaðirnir sem valdir voru til þátttöku eru Ríkisskattstjóri, Lögreglustjórinn á Vestfjörðum, Útlendingastofnun og Þjóðskrá. Um er að ræða styttingu í tíma um fjórar klukkustundir, þ.e. úr 40 klukkustundum á viku í 36 klukkustundir.

<sup>3</sup> <http://reykjavik.is/frettir/vinnuvika-stytttri-fleiri-starfsstodvum> Hverjir eru samanburðastaðirnir í seinni lotu?

<sup>4</sup> <http://www.vb.is/frettir/35-tima-vinnuvika/120100/>

<sup>5</sup> <http://www.visir.is/g/2017170509605>

Stöðuskýrslur varðandi tilraunaverkefni Ríkisins liggja ekki fyrir og fylgjast þarf með þróuninni þar bæði í heild sem og áhrifum innan og eftir vinnustöðum.

## 5. Ný skilgreining mánaðarlauna

Af ofangreindu má ráða að mikilvægt er að átta sig á því hvort að það sé alltaf styttingin sem er ábótasöm eða hvort það er breytt fyrirkomulag og endurhugsun sem ætti að vera markmiðið. Þá er það ekki síður mikilvægt að greina hvort blöndun þessara tveggja þátta innan vinnustaða og á milli vinnustaða geti verið lausn þegar kemur að framtíðarhugmyndinni og jafnræði starfahópa. Er sá starfshópur sem styttr vikuna í dögum talið að vinna samkvæmt hinu nýju skilgreinda hugtaki um mánaðarlaun (100% = 90%)

Það þarf einnig að skilgreina það hverjir munu falla óháð undir nýja skilgreiningu á fullu starfshlutfalli, þ.e. að hið nýja 100% starf er það sem var 90% skv. eldri skilgreiningu. Eigi allir að tilheyra hinni nýju skilgreiningu á mánaðlaunum þá mun vera aukin kostnaður en ef ekki þá er verið að skapa ójafnræði milli starfahópa.

Ljóst er að ákvörðun felur í sér nýja hugmynd um mánaðarlaun og gæta/huga þarf að jafnræði og möguleikum starfahópa í samræmi við það. Hverjir eru raunverulegir framtíðarmöguleikar með það í huga og hvernig verður unnið með og úr því? Ef markmið tilraunaverkefnis er aukin starfsánægja, aukin vellíðan, minni streita, meiri frítími, jafnvægi vinnu og einkalífs, etc., þá þarf að útskýra vel af hverju sumir starfahópar fá ekki að njóta þess sem.

## 6. Hagkvæmnispunktur vinnuveitanda og starfsmanns/manna

Í samræmi við tilgang og markmið verkefnis verður spurningunni *hvað á/ætti að mæla og af hverju* svarað. Það þarf að horfa til hagkvæmnispunkta bæði út frá vinnuveitanda og starfsmanni, vellíðan hans. Þá verður umræðan einnig að vera ófeiminn við það að kostnaður hefur bæði vægi og hlutverk í því að ákvarða útfærslu, framkvæmd, umfang og raunverulega framtíðarmöguleika. Markmiðið er að skapa gagnkvæman ávinning fyrir starfsmenn og vinnuveitanda.

### 6.1. Aukin kostnaður

Ef þjónustustig vinnustaða ætti að skilgreinast út frá opnunartíma þá væri alltaf um kostnaðaraukningu að ræða en ef opnunartími breytist er hægt að koma í veg fyrir aukin kostnað. Af því leiðir að starfshlutfall í störfum við aldraða, fatlaða, störf í grunnskóla og í leikskóla gæti ekki breyst ef enginn aukinn kostnaður ætti að hljóta af því.

### 6.2. Breyting á þjónustu

Með breytingu á opnunartímum dagvinnustaða, þ.e. fækkun vinnustunda einstaklinga án nýrra mannaráðninga þá er hugsanlega verið að hafa áhrif á þjónustugæði en ef þjónusta er breytt innan ramma 40 vinnustunda en á daga getur þjónusta verið aukin þar sem að einhverjir íbúar hafa vinnu sinnar vegna betra aðgengi að henni.