

STYTTING VINNUVIKUNNAR

***Áhrif tilraunaverkefnis um styttingu
vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg og völdum
ríkisstofnunar á fjölskyldulíf og jafnrétti
kynjanna***

júní 2018

Höfundar

Arnar Þór Jóhannesson

Anna Soffía Víkingsdóttir

© RHA-Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri 2018

Öll réttindi áskilin. Skýrslu þessa má ekki afrita með neinum hætti, svo sem með ljósmyndun, prentun, hljóðritun eða á annan sambærilegan hátt, að hluta eða í heild, án skriflegs leyfis útgefanda.

RHA-S-15-2018

ISSN 1670-8873 (vefútgáfa)

L-ISSN 1670-8873 (prentútgáfa)

Skýrsla unnin fyrir BSRB og Reykjavíkurborg

EFNISYFIRLIT

HELSTU NIÐURSTÖÐUR	4
1. INNGANGUR	5
2. STYTTING VINNUVIKUNNAR	6
3. AÐFERÐ.....	16
3.1. ÖFLUN GAGNA	16
3.2. ÚRVINNSLA	18
3.3. ANNMARKAR.....	18
4. NIÐURSTÖÐUR.....	19
4.1. JAFNVÆGI VINNU OG EINKALÍFS	19
4.2. ÁHRIF Á JAFNRÉTTI KYNJANNA OG VERKASKIPTINGU Á HEIMILUM.....	22
5. UMRÆÐUR.....	28
HEIMILDASKRÁ	31

MYNDIR

Mynd 1. Fjöldi unninna klukkustunda að meðaltali hjá þeim sem voru í fullri vinnu árið 2017	9
Mynd 2. Þróun vinnustunda á viku meðal Norðurlandabjóðanna 2000 - 2017	10
Mynd 3. Þróun vinnustunda á viku meðal Norðurlandabjóðanna 2000 - 2017	10
Mynd 4. Verkaskipting á heimilum þar sem báðir aðilar eru í fullu starfi árið 2013.....	13
Mynd 5. Verkaskipting á heimilum þar sem báðir aðilar voru í fullu starfi árið 2013.....	13
Mynd 6. Hlutfall þeirra sem voru í fullu stafi annars vegar og hlutastarfi hins vegar árið 2017	14

TÖFLUR

Tafla 1. Fyrirkomulag styttingar vinnuvikunnar..... 17

HELSTU NIÐURSTÖÐUR

- Reynsla fólks í rýnihópum af tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar er almennt jákvæð.
- Mikið álag er á barnafjölskyldum og erfitt getur reynst að sinna bæði vinnu og einkalífi þannig að vel sé. Bæði kyn tala um að styttri vinnuvika hafi auðveldað þeim að samræma vinnu og einkalíf og minnkað það álag sem er á heimilinu, ekki síst tengt skutli vegna tómsunda og vistunar barna.
- Konur eru líklegri til þess að minnka við sig vinnu til þess að sinna börnum og heimili sem hefur áhrif á laun þeirra og framgang í starfi. Stytting vinnuvikunnar er því líkleg til þess að stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og inni á heimilinu.
- Fólk notar tímann sem sparast á mismunandi hátt en flestir viðmælendur telja að miklu muni um styttinguna. Fyrri rannsóknir sýna að það sem gjarnan sitji á hakanum hjá foreldrum vegna vinnu sé þrif, eigin tómsundir, félagslíf, að sinna eigin foreldrum og öðrum ættingjum og hreyfing. Þessi atriði komu öll fram sem dæmi um það hvað fólk nýtir tímann í.
- Viðmælendur upplifðu bættu líkamlega og andlega heilsu. Eftir styttingu hafa þeir meiri orku, sem nýtist bæði innan og utan vinnu.
- Misjafnt er hvaða áhrif styttingin hefur á verkaskiptingu á heimilum. Konur virðast ennþá gjarnan vera verkstjórar á heimilinu. Karlar taka þó meiri þátt í húsverkum og taka aukna ábyrgð með styttingu vinnuvikunnar.
- Starfsfólk er síður að útrétta á vinnutíma. Þess í stað reynir það að nota þann tíma sem gefst vegna styttingarinnar til þess að sinna því sem það þarf að gera á almennum vinnutíma.
- Samverustundum fjölskyldna fjölgar.
- Starfsánægja hefur aukist að mati viðmælenda.

1. INNGANGUR

Frá árinu 2015 hefur tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar átt sér stað, fyrst á milli Reykjavíkurborgar og BSRB, en síðar hófst annað tilraunaverkefni milli ríkisins annars vegar og BSRB hins vegar. Strax var ákveðið að samhliða tilraunaverkefnunum færu fram rannsóknir á áhrifum styttingar vinnuvikunnar á ýmsa þætti. Einn angi þeirra rannsókna var sá að Reykjavíkurborg og BSRB fól RHA að kanna áhrif á fjölskyldulíf og samspil vinnu og einkalífs, meðal annars með tilliti til jafnréttis kynjanna. Kemur verkefnið til í framhaldi af rannsóknum sem Andrea Hjalmsdóttir lektor við Háskólann á Akureyri og Marta Einarsdóttir sérfræðingur hjá RHA hafa unnið um íslensku ofurfjölskylduna, en þar var samspil vinnu og einkalífs meðal annars í forgrunni. Fljótlega var ákveðið að þetta verkefni yrði unnið í samstarfi við sex nemendur Háskólans á Akureyri og yrði gagnaöflun algjörlega í þeirra höndum. Var vinna þeirra hluti af lokaverkefnum þeirra í sálfræði og fjölmiðlafræði. Lokaverkefni þeirra nefnast: „*Minna í vinnunni og meira heima – Áhrif tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar á fjölskyldulíf*“ og eru höfundar þar Helga Þóra Helgadóttir, Kolbrún Dögg Sigmundsdóttir og Ómar Hjalti Sölvason (2018). Tóku þau rýnihópaviðtöl við starfsfólk sjö ríkisstofnana sem tóku þátt í tilraunaverkefninu; í Reykjavík, á Akureyri og á Ísafirði. Hins vegar tóku þrír nemendur; Fríða Ísbjörg Kjartansdóttir, Helga Sjöfn Kjartansdóttir og Margrét Magnúsdóttir viðtöl við starfsfólk Reykjavíkurborgar og nefnist verkefni þeirra: „*Mér finnst þetta bara auka lífsgæði, það er alveg klárt mál.*“ – *Upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar til styttingar vinnuvikunnar* (2018). Tóku þær sjö rýnihópaviðtöl við starfsfólk Reykjavíkurborgar. Bæði þessi verkefni er að finna á Skemmunni og í þeim er að finna ýmsar upplýsingar sem ekki eru í þessari samantekt. Er þeim sérstaklega þakkað þeirra framlag, sem er undirstaðan í þessari skýrslu.

2. STYTTING VINNUVIKUNNAR

Árið 1971 voru sett lög um 40 klukkustunda vinnuviku (88/1971, e.d.). Var um mikið framfaramál að ræða fyrir launþega enda tryggði þetta þeim meiri hvíld en áður hafði almennt tíðkast. Málið var umdeilt og kostaði talsverða baráttu en þá komu sterkt fram þau sjónarmið að Alþingi eigi ekki að setja lög um hámarks vinnustundir heldur eigi aðilar á vinnumarkaði að semja um það sín á milli. Sömu sjónarmið komu fram þegar frumvarp um styttingu vinnuvikunnar var sett fram árið 2017 („Frumvarp til laga um 40 stunda vinnuviku“, e.d.) (Samtök atvinnulífsins, 2016).

Nú eru liðin 47 ár síðan löggin um 40 stunda vinnuviku voru sett og hefur samfélagið að sjálfsögðu tekið miklum breytingum. Ekki er sjálfgefið að sá fjöldi vinnustunda sem var ákveðinn þá henti jafn vel í dag, ef tekið er mið af öllum þeim breytingum á viðhorfum og tækni sem hafa átt sér stað síðan þá. Það er sjálfsgagt að þetta fyrirkomulag komi til endurskoðunar reglulega eins og önnur mannanna verk. Líkt og árið 1971 eru skoðanir skiptar á þessu máli. Þannig hafa ýmsir hagsmunaaðilar, svo sem Samtök atvinnulífsins lagst eindregið gegn styttingu vinnuvikunnar. Þar er talið mikilvægara að fækka yfirvinnustundum starfsfólks og stytta þar með hina raunverulegu vinnuviku frekar en hina lögbundnu. Hins vegar hefur Jafnréttisstofa beinlínis gert tillögu um fækkun dagvinnutíma út frá jafnréttissjónarmiðum um heilsu og lífsgæði (Jafnréttisstofa, 2013) .

Lítið breyttist í þessum málum á Íslandi um langa hríð eða allt þar til Reykjavíkurborg og BSRB settu málið á oddinn með tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar vorið 2015. Hófu þá tveir vinnustaðir innan borgarinnar að stytta vinnutímann um fjórar til fimm klukkustundir á viku án launaskerðingar. Þar var um að ræða Barnavernd Reykjavíkur og Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts. Þrátt fyrir að vinnustaðirnir séu ólíkir áttu þeir það sameiginlegt að álag á starfsfólk var mikið. Niðurstöður úttektar bentu til aukinnar starfsánægju og betri heilsu starfsfólks og viðhorf til þjónustu versnaði ekki (Reykjavíkurborg, 2016).

Í október og nóvember 2016 bættust fimm vinnustaðir í hópinn. Þar með var fjöldi vinnustaða og fjölbreytni orðin meiri, meðal annars tók nú einn vaktavinnustaður þátt: Heimaþjónusta og heimahjúkrun í efri byggðum. Sundlaugin í Laugardal var einn af þeim vinnustöðum sem þarna bættust í hópinn en verkefnið náði ekki til allra starfsmanna. Laugardalslaug sagði sig svo síðar frá verkefninu. Hverfastöð austur, hverfastöð vestur, Leikskólinn Hof og Þjónustumiðstöð borgarlandsins bættust sömuleiðis í hópinn. Vorið 2017 hófst samstarf BSRB og ríkisins sem fólst í samskonar verkefni hjá völdum ríkisstofnunum: Ríkisskattstjóra, Þjóðskrá Íslands,

Útlendingastofnun og Lögreglustjóranum á Vestfjörðum. Þessar stofnanir eru allar háðar ákveðnum opnunartíma og eru með starfsemi á fleiri en einum stað.

Nýjasti kafli þessarar tilraunar hófst svo vorið 2018 þegar um það bil 100 starfsstöðvar Reykjavíkurborgar með um 2200 starfsmenn bættust við og nær verkefnið nú til ríflega 30% starfsmanna borgarinnar. Styttingin er þó ekki eins mikil og í upphaflegu hópunum, heldur 1-3 klukkustundir á viku.

Talsvert hefur verið fylgst með árangrinum af verkefninu og hvaða áhrif það hefur á langtíma- og skammtímaveikindi starfsmanna, fjölda afgreiddra mála, streitu og ýmislegt fleira. Það er ekki ástæða til þess að rifja það allt upp hérna heldur er viðfangsefni þessarar skýrslu að huga að þeim atriðum sem ekki hafa verið mæld og eru kannski illmælanleg með megindegri aðferðafræði. Viðfangsefnið hér er hvaða áhrif stytting vinnuvikunnar hefur á heimilishald, verkaskiptingu kynjanna, fjölskyldulíf og andlega heilsu starfsfólksins, ekki síst út frá jafnrétti kynjanna og hefðbundnum kynjahlutverkum.

Eins og áður segir hafa verið skiptar skoðanir um styttingu vinnuvikunnar en efasemdirnar snúa oftast að því að óttast er að kostnaður atvinnurekenda aukist til þess að hægt sé að halda uppi sömu þjónustu eða framleiðslu. Á móti hefur verið bent á nauðsyn þess að draga úr streitu í nútímasamfélögum og koma á betra jafnvægi á milli heimilis- og einkalífs.

Fjölmargar skilgreiningar eru til á samræmingu eða jafnvægi milli vinnu og einkalífs en flestar ganga út á að fólk sé sátt með sína stöðu bæði í vinnu og einkalífi og geti komist af með að sinna hvoru tveggja þannig að vel sé. Kirchmeyer (2000) talar til að mynda um að tíma, orku og skuldbindingu sé dreift á viðunandi hátt á milli allra þeirra ólíku hlutverka sem einstaklingurinn sinnir. Að sama meiði skilgreinir Clark (2000) jafnvægið á milli einkalífs og vinnu sem „ánægju og góða virkni í vinnu og heima við með eins litlum árekstrum og mögulegt er“. Togstreita myndast hins vegar þegar annar hvor þátturinn verður of ríkjandi á kostnað hins. Streita getur svo myndast þegar álagið verður of mikið. Þannig hefur verið bent á að samviskubit, sérstaklega hjá konum, kemur upp þegar þeim finnst þær ekki ná að sinna heimilinu eða vinnunni á þann hátt sem þær myndu vilja (Andrea Hjálmsdóttir & Marta Einarsdóttir, í prentun). Þá bendir Frone (2000) á að þeir einstaklingar sem upplifa togstreitu milli vinnu og einkalífs séu líklegri en aðrir til að þjást af kvíða og þunglyndi (Helga Þóra Helgadóttir, Kolbrún Dögg Sigmundsdóttir, & Ómar Hjalti Sölvason, 2018).

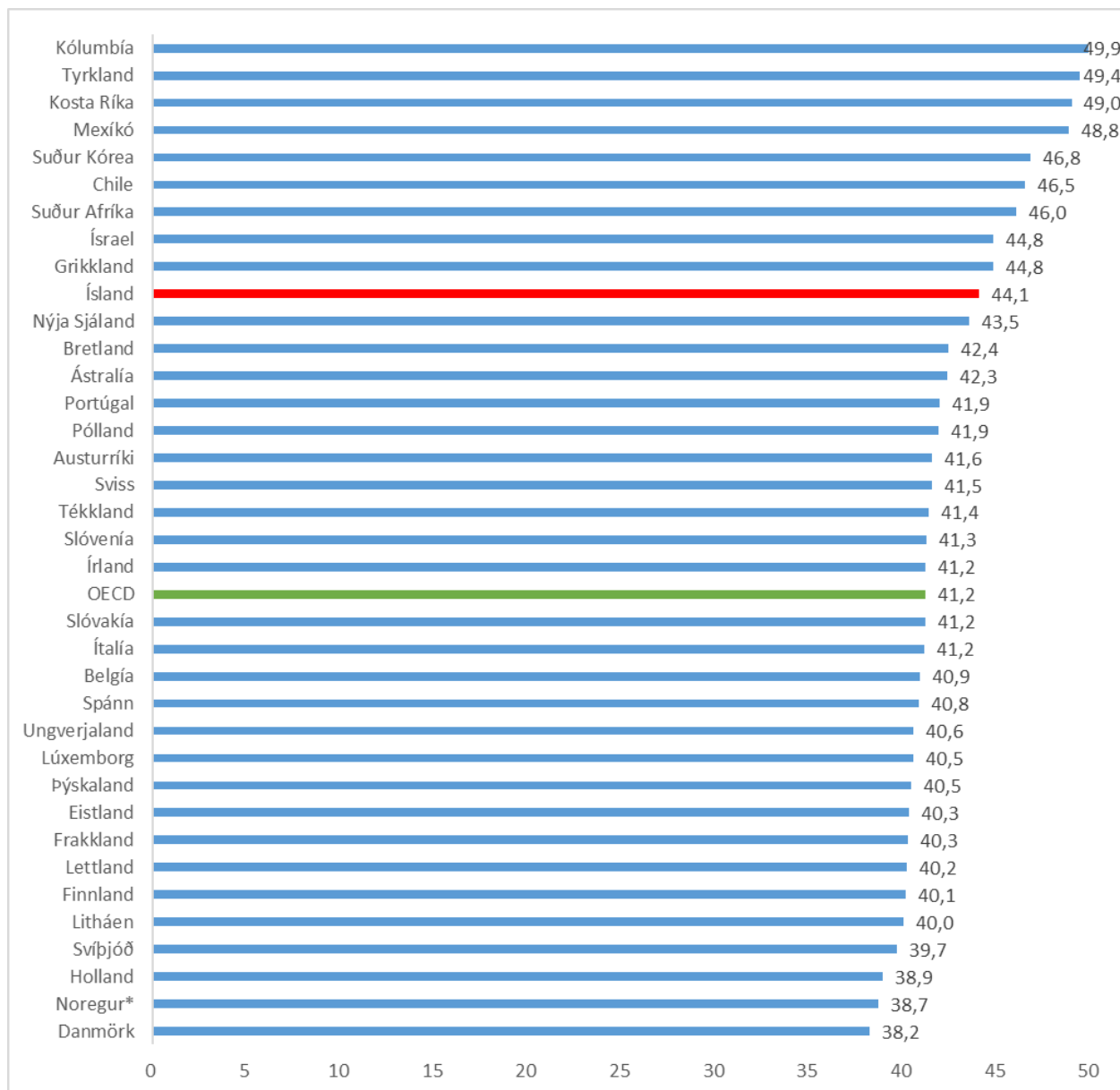
Álag á barnafjölskyldur getur verið mikið, þar sem fjölmörg verkefni bíða á heimilinu að loknum hefðbundnum vinnudegi. Í rýnihóparannsókn Andreu Hjálmsdóttur lektors við Háskólann á Akureyri og Mörtu Einarsdóttur sérfræðings hjá RHA er líkur leiddar að því að

daglegt amstur barnafjölskyldna geti verið mikill streituvaldur yfir langt tímabil. Mikill tími fer í hefðbundin heimilisstörf, akstur til og frá tómsundum barna og annað sem fylgir barnauppleði og heimilishaldi. Dæmi um það sem viðmælendur þeirrar rannsóknar nefndu að sæti á hakanum voru þrif, eigin tómsundir, að hitta vini, sinna foreldrum og ættingjum, hreyfing og útréttingar svo sem klipping eða læknisþjónusta. Þar kom einnig fram sú tilhneiging að konur sinni frekar verkstjórn og beri enn þá meiri ábyrgð á heimilisstörfunum, þ.e.a.s. að þeim sé sinnt.

Konur verja ekki bara meiri tíma í heimilisstörf heldur en karlar, heldur einnig í stuðning og samskipti við aðra fjölskyldumeðlimi (Kan, Sullivan, & Gershuny, 2011). Rannsókn Kolbeins H. Stefánssonar (2008a) rímar ágætlega við það því þar kemur fram að fleiri karlar en konur myndu vilja verja meiri tíma með fjölskyldu og við heimilisstörf. Þannig vilja 43% karla verja meiri tíma í heimilisstörf en 16,5% kvenna. Þrír af hverjum fjórum körlum myndu vilja verja meiri tíma með fjölskyldunni en 39% kvenna. Jafnframt vilja fleiri karlar en konur verja minni tíma í launaðri vinnu en nú er, 42% karla myndu vilja vinna minna en 36% kvenna. Um það bil 11% aðspurðra vilja verja meira tíma í vinnunni¹.

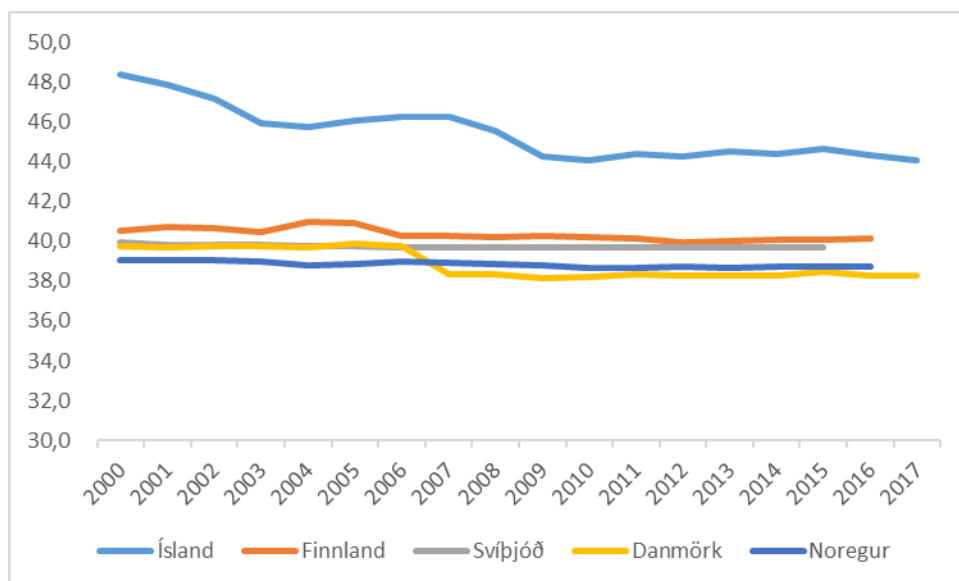
Líkt og fram kemur í lokaverkefni Helgu Kjartansdóttur, Fríðu Ísbjargar Kjartansdóttur og Margrétar Magnúsdóttur (2018) er vinnuvikan á Íslandi löng í alþjóðlegum samanburði og sú lengsta meðal Norðurlandanna. Íslendingar unnu 1883 stundir að meðaltali árið 2016 en Finnar voru í öðru sæti af Norðurlandapjóðunum með 1653 vinnustundir að meðaltali (OECD, 2018a). Að sama skapi er Ísland í tíunda sæti af ríkjum OECD sem vinna lengstu vinnuvikuna með 44,1 klukkustund á viku að meðaltali árið 2017, hjá þeim sem vinna fulla vinnu og 39,2 stundir óháð starfshlutfalli. Hinar Norðurlandapjóðirnar fjórar eru allar meðal sex neðstu landanna á listanum. Danmörk vermur neðsta sætið með 38,2 klukkustundir á viku hjá þeim sem eru í fullri vinnu og 33,2 klukkustundir óháð starfshlutfalli. Íslendingar vinna því að meðaltali sex og hálfri klukkustund lengur í hverri viku en Danir, fimm klukkustundum lengur en Norðmenn og rúmlega þremur stundum lengur en Svíar.

¹ Rétt er þó að geta þess að Kolbeinn gerir fyrirvara og segir svörin mögulega geta verið skekkt þar sem hugmyndir fólks um það hvernig eigi að svara geta skekkt svörin. Engu að síður þá er munurinn talsvert mikill á milli kynjanna.



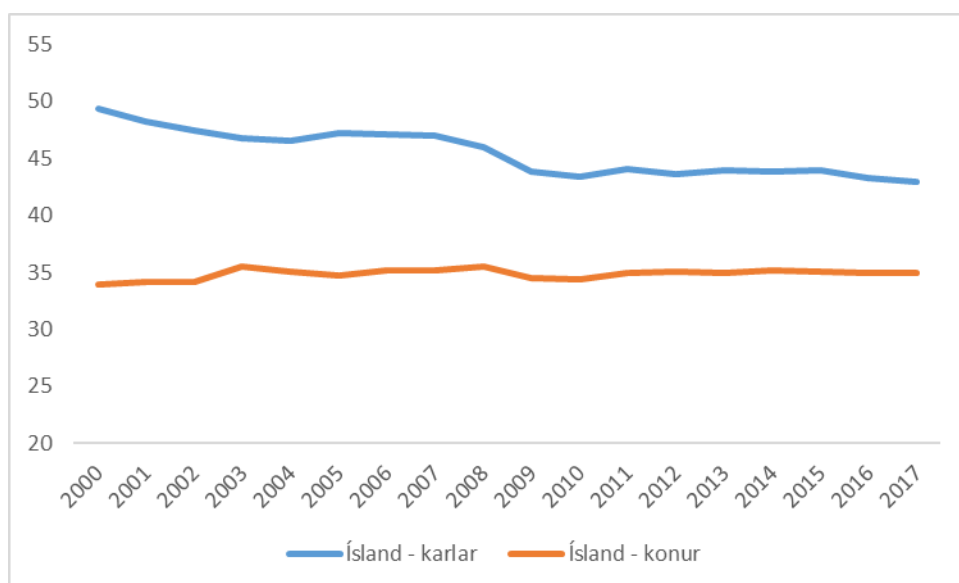
Mynd 1. Fjöldi unninna klukkustunda að meðaltali hjá þeim sem eru í fullri vinnu árið 2017 (OECD, 2018a)

Þrátt fyrir að vinnuvikan hafi styst hjá fólki í fullri vinnu á undanförunum árum úr 48,4 vinnustundum árið 2000 í 44,1 árið 2017 þá er ennþá talsvert bil á milli Íslands og hinna Norðurlandanna. Mynd 2 sýnir hvernig bilið minnkaði verulega eftir efnahagshrunið á Íslandi 2009 en síðan þá hafa litlar breytingar orðið, hvorki á Íslandi né hjá hinum löndunum.



Mynd 2. Þróun vinnustunda á viku meðal Norðurlandþjóðanna 2000 - 2017 (OECD, 2018a)

Á Íslandi er hefð fyrir lengri vinnudegi hjá körlum en konum. Árið 2000 unnu karlar 15,4 klukkustundum lengri vinnuviku en konur. Þá unnu karlar 49,3 stundir á viku en konur 33,9. Árið 2017 er munurinn aftur á móti kominn niður í 8 klukkustundir. Karlar vinna að jafnaði 42,9 klukkustundir á viku en konur 34,9. Þrátt fyrir að dregið hafi saman með kynjunum munar ennþá heilum vinnudegi á þeim í viku hverri. Ef aðeins er litið til þeirra sem eru í fullu starfi þá vinna karlar 47 klukkustundir á viku en konur 41 (OECD, 2018a).



Mynd 3. Þróun vinnustunda á viku meðal Norðurlandþjóðanna 2000 - 2017 (OECD, 2018a)

Ekki er hægt að fullyrða að löng vinnuvika leiði óhjákvæmilega af sér meira álag en vissulega má samt sem áður leiða líkum að því. Í könnun frá árinu 2005 kom fram að stór hluti Íslendinga vill draga úr vinnutíma, ekki síst karlar (Kolbeinn H. Stefánsson, 2008b). Hefur það gengið eftir

og er vinnutími þeirra nú talsvert styttri en þegar sú könnun var gerð, eins og sjá má á mynd 3.

Í bók sinni *The Time Bind*, fjallaði bandaríski félagsfræðingurinn Arlie Russel Hochschild (2000) um skilin á milli vinnu og einkalífs. Rannsókn hennar spannaði þrjú sumur í Bandaríkjunum þar sem hún tók viðtöl við starfsfólk bandarískra stórfyrirtækja. Niðurstaða Hochschild var sú að mörkin milli vinnu og einkalífs væru stöðugt að verða óljósari, auðveldara væri að taka vinnuna með sér heim en áður en einnig sú að fyrirtæki séu í ríkari mæli farin að teygja sig inn á svið einkalífsins. Þá kom fram að í þeim tilfellum sem fyrirtæki buðu upp á fjölskylduvænar lausnir þá voru samt fáir sem nýttu sér þær. Að vissu leyti fannst foreldrum þægilegra að vera í vinnunni en í streitunni sem og hraðanum sem fylgdi heimilislífinu. Þeirra upplifun var að heima fyrir væri of margt að gera á of litlum tíma.

Meistararitgerð Guðrúnar Hannesdóttur í sálfræði frá árinu 2003 styður þetta að nokkru leyti en hún tók þar viðtöl við fjóra starfsmannastjóra og níu foreldra á vinnumarkaði. Hennar niðurstaða var sú að mörgum þætti meira slítandi að sinna heimilinu og barnauppleði en að vera í skapandi umhverfi vinnunnar. Þeir foreldrar sem Guðrún ræddu við vildu ekki stytta vinnuvikuna og fjölga þar með tímanum sem varið er á heimilinu (Steingerður Ólafsdóttir, 2003).

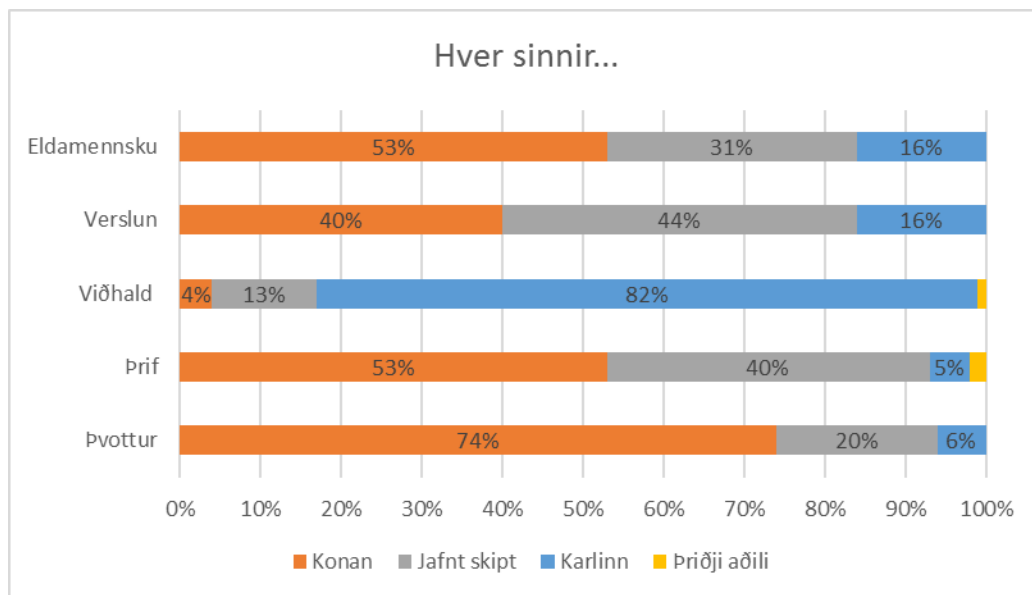
Þjóðarframleiðsla á Íslandi er mjög mikil í samanburði við önnur lönd en hins vegar ekkert sérlega há ef miðað er við fjölda vinnustunda á viku. Háu framleiðslustigi er því haldið uppi með löngum vinnudögum frekar en skilvirkum. Erfitt er að útskýra hvers vegna það er. Ef til vill má álykta að langur vinnudagur sé orkufrekur og þannig dragi úr afköstum starfsfólks en einnig er atvinnuþátttaka á Íslandi mikil, sem þýðir að fólk með lága framleiðni fær vinnu á Íslandi en ætti erfiðara með það þar sem atvinnuleysi er meira. Rannsókn Kolbeins H. Stefánssonar (2008b) gefur vísbendingar um að Íslendingar upplifi talsvert verkefnaálag í vinnu en ríflega 40% aðspurðra eru ósammála fullyrðingu um að starf utan heimilis valdi sjaldan streitu. Þrátt fyrir það liggur ekkert fyrir um að álag í vinnu sé meira á Íslandi en annars staðar.

Að sama skapi er Ísland aftarlega þegar kemur að jafnvægi milli vinnu og einkalífs. OECD hefur tekið saman stuðul þar sem Ísland er í 34. sæti af 38, á svipuðum slóðum og Suður Afríka og Japan en langt að baki hinum Norðurlöndunum. Holland, Danmörk og Frakkland tróna hins vegar í efstu sætunum (OECD, e.d.) (Reykjavíkurborg, 2016). Íslendingar hafa samkvæmt öðrum velferðarvísi 14,2 klukkustundir að meðaltali á sólarhring til þess að sinna sjálfsrækt á meðan Danir hafa 15,9 klukkustundir að meðaltali (Helga Sjöfn Kjartansdóttir o.fl., 2018). Í könnuninni frá 2008 kemur fram að 50% aðspurðra telur sig ekki hafa tíma til þess að sinna

öllum þeim verkefnum sem þarf að sinna á heimilinu. Eru það ívið fleiri karlar sem komast að þeirri niðurstöðu en konur þrátt fyrir að þær beri meiri ábyrgð á heimilisstörfunum. Er það í andstöðu við það sem mælst hefur víðast hvar annars staðar þar sem konur upplifa sig síður hafa tíma til þess að klára öll verkefni á heimilinu (Kolbeinn H. Stefánsson, 2008b).

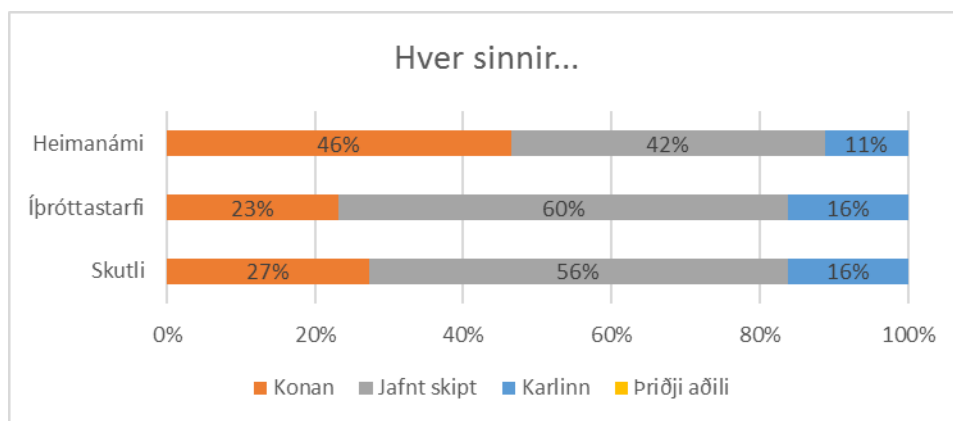
Sveigjanlegur vinnutími, hlutastörf og einstaklingsbundnar lausnir eru allt aðferðir sem hafa verið notaðar til þess að hjálpa fólki að samræma þessi hlutverk. Eru þessi atriði meðal annars tilgreind í jafnréttisáætlun stjórnarráðsins (Eygló Rós Gísladóttir, 2017). Sveigjanlegur vinnutími á ekki alltaf við, t.d. er erfitt að koma honum við nema upp að ákveðnu marki hjá stéttum þar sem viðveru er krafist á ákveðnum tímum svo sem kennurum eða heilbrigðisstarfsfólki. Jafnframt hefur verið nefnt að hann sé oft ekki síður á forsendum atvinnurekenda fremur en launþegana (Wheatley, 2012). Þá er það einnig auka álag að sinna störfum á kvöldin og um helgar, svara tölvupóstum eða vinna upp stundir þegar starfsfólk hefur þurft að hætta snemma eða mæta of seint vegna aðstæðna í sínu fjölskyldulífi. Rannsóknir sýna að vinnustundum fækkar hjá konum við barneignir en fjölgar hjá körlum. Vinnustundum mæðra fjölgar þó aftur eftir því sem börnin eldast (Helga Kristín Magnúsdóttir, 2017).

Líkt og víðast hvar annars staðar benda rannsóknir til þess að konur sinni heimilisstörfum á Íslandi í ríkari mæli en karlar, eða í rúmlega 14 klukkustundir á viku en hlutfall karla var um það bil níu klukkustundir. Í fjórum af hverjum fimm tilfellum sáu konur um þvottinn og í meirihluta tilfella sáu þær einnig um þrif og eldamennsku. Að sama skapi sáu um 80% karla um viðhaldsstörf. Séu aðeins þör, þar sem báðir aðilarnir eru í fullu starfi, skoðuð sést að 82% karla sjá um viðhaldsstörf en í flestum tilfellum eru það konurnar sem sjá um að sinna að mestu heimilisstörfum eða þeim er jafnt skipt (Þóra Kristín Þórsdóttir, Kolbeinn H. Stefánsson, & Stefán Ólafsson, 2014).



Mynd 4. Verkaskipting á heimilum þar sem báðir aðilar eru í fullu starfi árið 2013 (Þóra Kristín Þórsdóttir o.fl., 2014)

Íþróttastarfi og skutli er oft nokkuð jafnt skipt á milli þara en þó eru það oftast konur en karlar sem sinna þessum þáttum. Þegar kemur að heimanámi er því annað hvort nokkuð jafnt skipt (42%) eða þá að því er sinnt af mæðrunum eða í 46% tilfella. Rétt um 11% karla sinna aðstoð við heimanám barna frekar en konur samkvæmt þessu (Þóra Kristín Þórsdóttir o.fl., 2014).



Mynd 5. Verkaskipting á heimilum þar sem báðir aðilar voru í fullu starfi árið 2013 (Þóra Kristín Þórsdóttir o.fl., 2014)

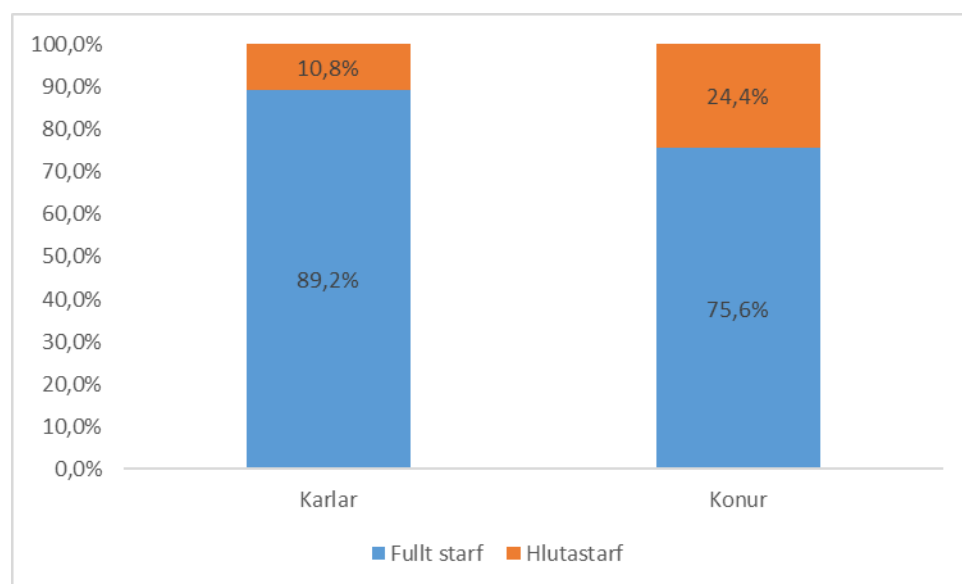
Sé tíma sem varið er með börnum skipt upp í uppeldi annars vegar og gæðastundir hins vegar sést að mæður verja mun meiri tíma með börnum en feður en hlutfallslega er hluti gæðastunda mun hærri hjá feðrum (Þóra Kristín Þórsdóttir o.fl., 2014)

Árið 2005 töldu Íslendingar að verkaskipting kynjanna skýrðist að hluta til af eðlismun, það er að konum væri eiginlegra að sjá um börn og heimili frekar en að huga að eigin starfsframa. Þó töldu þeir vænlegt að draga úr verkaskiptingu upp að vissu marki (Kolbeinn H. Stefánsson, 2008a). Það kemur því ekki á óvart að algengara er að konur ráði sig ekki í fullt starf en karlar

til þess að geta sinnt fjölskyldunni, enda eru hefðbundin karlastörf einnig oftast betur borguð en hefðbundin kvennastörf. Þá taka konur almennt lengri tíma en karlar, bæði í fæðingarorlof og í að brúa bilið milli fæðingarorlofs og dagvistunar (Edda Sigurbjörg Ingólfssdóttir, 2013).

Samanburður áratugi aftur í tímann, í nokkrum vestrænum samfélögum, sýnir að munur milli kynjanna er að dragast saman, þegar kemur að heimilisstörfum. Það er þó talsverður munur á milli svæða. Á Ítalíu sinntu konur heimilisstörfum í um það bil þrjá og hálfan tíma fyrir hverja klukkustund hjá körlum. Svipaða sögu er að segja frá Spáni en þar var hlutfallið rétt rúmlega þrjár stundir á móti einni. Minnstur var munurinn á Norðurlöndunum og í Bandaríkjunum. Í Svíþjóð unnu konur heimilisstörf í 1,44 stundir fyrir hverja klukkustund sem karlar unnu, á árunum 2000 - 2004. Almennt má segja að vinnustundum kvenna í heimilisstörfum hafi fækkað eftir því sem þær hafa aukið hlut sinn á vinnumarkaði. Að sama skapi hefur hlutur karla í heimilisstörfum heldur verið að aukast en almennt má þó segja að stundum sem er varið í heimilisstörf fækki með aukinni atvinnuþátttöku. Kynbundinn munur er ennþá talsverður þegar kemur að störfum sem þarf að vinna reglulega en konur sinna þeim áfram í mun meiri mæli en karlar en þeir sinna aftur tilfallandi viðhaldsverkefnum. Skipting heimilisstarfa er því ennþá hefðbundin á milli kynjanna í öllum þeim löndum sem könnuð voru, meðal annars á Norðurlöndunum (Kan o.fl., 2011). Ísland var ekki með í þessari rannsókn.

Á Íslandi er talið að um 156.000 manns séu í fullri vinnu og um 32.000 í hlutastarfi. Árið 2017 voru 17% fólks á vinnumarkaði í hlutastarfi. Þar sést talsverður munur á milli kynjanna en næstum fjórðungur kvenna er í hlutastarfi en tæplega 11% karla (OECD, 2018b). Árið 2000 voru 33% kvenna í hlutastarfi en 9% karla þannig að hlutastörfum virðist frekar fara fækkandi.



Mynd 6. Hlutfall þeirra sem voru í fullu stafi annars vegar og hlutastarfi hins vegar árið 2017 (OECD, 2018b)

Tilraunir hafa verið gerðar með styttingu vinnuviku víða á síðustu árum. Nýlegt dæmi um það er tilraunaverkefni á ótilgreindu stóru sjúkrahúsi í Svíþjóð þar sem ellefu hjúkrunarfræðingar og aðstoðarfólk fóru úr átta tíma vinnudegi niður í sex tíma. Starfsemin var endurskipulögð og kaffitímum fækkað en einnig var auka starfsfólk ráðið. Árangurinn lét ekki á sér standa og þeir sem tóku þátt í tilraunaverkefninu upplifðu aukna orku, betri heilsu og betri starfsanda. Starfsfólkinu fannst það hafa meiri orku í vinnunni en líka utan vinnu, til þess að sinna fjölskyldu eða áhugamálum. Þá var tiltekið að það væri fljótara að jafna sig eftir vinnudaginn (Gyllensten, Andersson, & Muller, 2017).

Annað dæmi frá Svíþjóð er meðal þrettán starfsmanna á heilsugæslu. Þar voru einnig fremur fáir einstaklingar sem tóku þátt eða þrettán talsins. Vinnudagurinn var stytur úr átta tímum niður í sex án launaskerðingar. Niðurstöðurnar voru fyrst og fremst jákvæðar af hálfu starfsfólksins. Það lýsti því hvernig það hefði meiri tíma fyrir sjálft sig og fjölskylduna og hvernig streita minnkaði. Fólk varði tímanum í samveru með fjölskyldunni, í að sinna heimilisstörfum, í hreyfingu eða í tíma fyrir sjálft sig, svo sem endurheimt eftir vinnuvikuna. Ekki síst leiddi rannsóknin í ljós að þátttakendur töldu sig hafa betri stjórn á sínum frítíma og töldu sig þannig geta ráðið sínum degi betur en áður (Erlandsson & Sundberg, 2016).

Þriðja rannsóknin var svo samanburðarrannsókn félagsráðgjafa í Svíþjóð þar sem einn hópurinn stytta vinnudaginn niður í sex tíma án launaskerðingar. Þátttakendur voru 127 talsins en í samanburðarhópnum voru 77 félagsráðgjafar. Niðurstöðurnar bentu til þess að stytting vinnudagsins um tvo tíma á dag hafi haft jákvæð áhrif á heilsu þátttakenda, til að mynda varðandi streitu, svefn, minnstruflanir, þreytu og orku, hvort heldur sem er á vinnudögum eða um helgar (Barck-Holst, Nilsson, Åkerstedt, & Hellgren, 2017).

Í kringum aldamótin var vinnuvikan stytta úr 39 tímum í 35 í Frakklandi, fyrst hjá stórum fyrirtækjum en síðar hjá þeim minni. Voru þau lög sett öðrum þræði til þess að sporna við atvinnuleysi sem var mikið vandamál þá í Frakklandi og er raunar enn. Enda minnkaði atvinnuleysi talsvert eftir setningu laganna en eflaust eru fleiri skýringabreytur en bara þessi lagasetning. Hitt megin markmiðið var að bæta lífsskilyrði og auka vellíðan starfsfólks. Konur nýttu tímann til þess að vera meira með börnunum en einnig til þess að eiga tíma fyrir sjálfar sig. Karlar juku hlut sinn í heimilisstörfum en þó aðallega í karllægu störfum, svo sem viðhaldsstörfum eða í störfum sem þeir sinntu að hluta til áður svo sem að versla (Pailhé, Solaz, & Souletie, 2014). Bæði kynin voru sammála fullyrðingunni um að lögin hafi gert þeim auðveldara að samhæfa vinnu og einkalíf (Fagnani & Letablier, 2004).

3. AÐFERÐ

3.1. Öflun gagna

Gagna var aflað með rýnihópaviðtölum við einstaklinga sem tóku þátt í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar, annars vegar hjá Reykjavíkurborg og hins vegar hjá starfsfólki innan tiltekinna ríkisstofnana. Viðtölin fóru fram vorið 2018 og voru oftast 45 – 60 mínútna löng. Voru viðtölin hluti af lokaverkefnum til BA prófs við Háskólann á Akureyri. Alls voru 14 rýnihópaviðtöl tekin og fóru þau fram á vinnustað viðmælendanna í nánast öllum tilfellum. Þátttakendur voru valdir eftir hentugleika en reynt var að tryggja ákveðna dreifingu. Sumir vinnustaðirnir voru nokkuð kynjaskiptir og stundum reyndist því erfitt að hafa jafnvægi á milli kynjanna. Í heildina var talað við 82 einstaklinga, 26 karla og 56 konur. Viðmælendurnir voru á aldrinum 20 – 65 ára. Rætt var við starfsfólk Barnaverndar Reykjavíkur og þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarvogs sem hafa verið í verkefninu síðan í mars 2015. Fjórar ríkisstofnanir: Lögreglustjórinn á Vestfjörðum, Ríkisskattstjóri, Útlendingastofnun og Þjóðskrá Íslands hófu þátttöku vorið 2017 og voru alls sjö rýnihópaviðtöl tekin við það starfsfólk. Fimm rýnihópar voru teknir við starfsfólk Reykjavíkurborgar af vinnustöðum sem höfðu byrjað haustið 2017 og höfðu því ekki verið nema í rétt rúmlega hálfu ári í verkefninu þegar viðtölin fóru fram. Þeir vinnustaðir voru Heimaþjónusta og heimahjúkrun í efri byggðum, Leikskólinn Hof og Hverfis- og verkþækistöðvar borgarinnar.

Tafla 1. Fyrirkomulag styttingar vinnuvikunnar

Vinnustaður	Hóf þátttöku í verkefninu	Fyrirkomulag
Barnavernd Reykjavíkur	1. mars 2015	Hætt á hádegi á föstudögum
Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts	1. mars 2015	Breytilegt, starfsmenn í afgreiðslu hætta þegar lokað er, aðrir starfsmenn stýra þessu sjálfir
Hverfastöð austur	1. október 2016	Hætt á hádegi á föstudögum
Hverfastöð vestur	1. október 2016	Hætt klukkustund fyrr mánudaga til fimmtudaga
Þjónustumiðstöð Borgarlandsins	1. október 2016	Hætt klukkustund fyrr mánudaga til fimmtudaga
Heimaþjónusta og heimahjúkrun, fyrir Árbæ, Breiðholt og Grafarholt	1. nóvember 2016	Breytilegt, styttri vaktir á dagvinnutíma.
Laugardalslaug	1. nóvember 2016	Breytilegt, styttri morgun- og dagvaktir.
Leikskólinn Hof	1. nóvember 2016	Breytilegt en styttingin tekin öll í einu eftir hádegi.
Lögreglustjórinn á Vestfjörðum	1. maí 2017	Breytilegt, vaktir hafa verið stytta og vaktakerfi breytt hjá þeim sem eru í þannig vinnu. Þeir sem eru í dagvinnu eru aðra vikuna frá 8-16 eins og áður en hina vikuna 8-15 mánudag til fimmtudag og 8-12 á föstudögum.
Ríkisskattstjóri	1. apríl 2017	8-15.30 mánudögum til fimmtudags en 8 til 14 á föstudögum.
Útlendingastofnun	1. apríl 2017	Sveigjanlegt fyrirkomulag, 8-16 mánudögum til fimmtudögum og 8-12 á föstudögum eða allir dagar styttir jafnt. Fer líka eftir því í hvaða starfi hver og einn er.
Þjóðskrá Íslands	1. maí 2017	Breytilegt, starfsfólk getur stytta daglega eða safnað saman á einn dag. Opnunartími var ekki stytur.

Í rýnihópunum var stuðst við hálf staðlaðan spurningalista en hann var aðeins mismunandi á milli hópa. Hálf staðlaður spurningalisti er eins konar rammi þar sem uppistaðan í viðtölunum er sú sama en hann gefur samt rannsakendum ákveðið svigrúm til þess að bregða frá honum eftir því hvernig samtalið þróast. Þessi aðferð gefur tækifæri til að rannsaka mál djúpt en á móti kemur að ekki er hægt að spyrja alla sem taka þátt í verkefninu um styttingu vinnuvikunnar, líkt og mögulegt væri með megindlegri aðferðafræði.

3.2. Úrvinnsla

Öll rýnihópaviðtölin voru tekin upp, með leyfi þátttakendanna og síðan afrituð. Nemendur kóðuðu viðtölin og þemagreindu í sinni rannsókn í samræmi við akademískar kröfur um eigindlegar rannsóknir og eru aðferðir hvors hóps um sig útlistaðar í þeirra lokaverkefnum. Í þessari skýrslu er stuðst við þemagreiningu nemendahópanna sem og sérfræðinga RHA. Viðtölin eru þemagreind hér eftir þemum sem koma sterkt fram bæði í viðtölum við starfsmenn Reykjavíkurborgar og ríkisstofnanna.

3.3. Annmarkar

Í eigindlegri aðferðafræði er sá annmarki að ekki er hægt að heimfæra niðurstöður rannsókna yfir á þýði. Af þeim sökum er ekki hægt að fullyrða neitt um skoðun allra starfsmanna heldur er frekar verið að fá tilfinningu fyrir skoðunum og reynslu þeirra einstaklinga sem tóku þátt í rýnihópunum.

Í hópum getur alltaf verið hætt á skekkju. Í þessu tilfelli eru hagsmunir sem geta skekkt niðurstöðuna, þar sem þátttakendur sem vilja halda verkefninu áfram hafa þar með hvata til ýkja jákvæðar breytingar sem orðið hafa samhliða verkefninu. Skoðanir sem ganga gegn hagsmunum vinnufélaganna eru einnig þess eðlis að hugsanlega vill fólk ekki viðra þær á svona vettvangi. Einnig er alltaf hætt í rýnihópum að skoðun eins eða fárra verði ríkjandi og jafnvel skoðanamyndandi. Það er því mikilvægt að spyrjar séu meðvitaðir um að allir fái tækifæri til þess að tjá sig og séu sjálfir ekki að hafa áhrif á umræðuna með því að lýsa eigin skoðunum. Öll þessi atriði voru höfð í huga þegar viðtölin voru tekin og reynt að gæta þess eftir fremsta megni að láta þessa þætti ekki skekkja niðurstöðurnar.

4. NIÐURSTÖÐUR

4.1. Jafnvægi vinnu og einkalífs

Aðstæður fólks eru æði mismunandi og fjölmargt getur haft áhrif á það hvernig fólki gengur að samræma vinnu og einkalíf. Álag í starfi, fjölskyldugerð og fjölskyldustærð, vinnutími, stuðningsnet, umferðarpungi, fjarlægð milli vinnu og heimilis og ýmislegt annað skiptir máli í þessu samhengi. Hvað sem þessum þáttum rannsóknum líður er greinilegt að flestir viðmælendur í rýnihópunum, hvort heldur sem er innan ríkisstofnana eða Reykjavíkurborgar, töldu það vera talsverða áskorun að samræma vinnu- og einkalíf og stytting vinnuvikunnar hafði gert þeim kleift að koma betra jafnvægi þar á. Það er auðvitað afar mismunandi hvernig fólk nýtir tímann sem það fær aukalega við styttinguna en flestum fannst muna verulega um hana.

4.1.1. Færri fjarvistir á vinnutíma

Að sögn viðmælenda hefur fjarvistum á dagvinnutíma fækkað. Eftir að styttingin tók gildi reyndu flestir að sinna þeim erindum sem erfitt er að sinna utan dagvinnutíma þegar styttingin átti sér stað. Einn stjórnandi sagði skrepp vera algjörlega úr sögunni á sínum vinnustað eftir að styttingin tók gildi. „... það er enginn að skreppa. Það eru bara allir í vinnunni þegar þeir eiga að vera í vinnunni. Þú veist skrepp er bara alveg úr sögunni hér.“ Má í því samhengi nefna læknaheimsóknir, klippingu, ferðir með börn til tannlæknis og fleira í þeim dúr. Annar viðmælandi bætti við: „Ég þurfti að fara með krakkana til tannlæknis í gær, þá bara fer ég, ég hætti klukkan tvö og fer með þau“. Það var því nefnt að síður þurfi að skreppa frá vinnu til þess að sinna slíkum erindum. Oft er líka auðveldara að fá tíma utan helsta álagstímans : „Og maður sjálfur kemst í klippingu á skikkanlegum tíma. Af því að hérna áður fyrr þurfti maður alltaf að fá að fara aðeins fyrr af því að síðasti tíminn var klukkan 16.“ Annar bætti við:

Mér finnst líka eins og hjá mér af því að núna er ég bara í svona venjulegri átta til fjögur vinnu, að það er oft eitthvað sem maður þarf að útrétta og vesenast á vinnutíma, bara fara í klippingu eða eitthvað að maður getur farið á þessum tíma án þess að vera með einhvern mórál. En núna bara fer maður, ég kem aftur eða kem ekki aftur í dag og bara málið dautt einhvern veginn. Mér finnst það einhvern veginn vera, það léttir stressið að vera ekki að sinna sínu í vinnunni [...] ég er ekki að skröpa í vinnunni, þú veist, ég er að gera þetta á mínum tíma.

Fólk notar því greinilega þennan tíma til þess að sinna þessum erindum og því ætti vinnustaðurinn að njóta góðs af því, auk þess sem starfsmaðurinn þarf þá ekki að vera fjarverandi á sínum reglulega vinnutíma eða vinna upp gamlar skuldir. Einn viðmælandinn

sagði að nú þyrfti hann síður að vinna um helgar og á kvöldin, sem var mikill léttir fyrir viðkomandi, þar sem hann þurfti iðulega að fara fyrr úr vinnunni til þess að sækja á leikskólann og áður þurfti hann svo að vinna það upp þegar heim var komið.

4.1.2. Meiri starfsánægja

Stytting vinnuvikunnar virðist hafa haft góð áhrif á starfsandann á þeim vinnustöðum sem kannaðir voru. Upplifunin er að verið sé að gera eitthvað fyrir starfsfólkið og hlúa að því og viðmælendur kunnu að meta það. Þeir sögðust vera jákvæðari fyrir starfinu en áður og að aukin gleði sé í starfsmannahópnum sem rekja megi til verkefnisins.

Þetta er ákveðin virðing fyrir manneskjunni. Að við séum ekki bara vélar sem að vinna alveg bara ... alveg fulla daga sko. Svo bara sofa og mæta aftur í vinnu. Við erum persónur og höfum okkar einkalíf og eitthvað sem, hobbý og líkamsrækt og fjölskyldu.

Nefnt var að ánægðari starfsmenn veiti betri þjónustu og þannig finni skjólstæðingarnir það á eigin skinni ef starfsfólkið er ánægt. Einnig kom fram að samstaða væri meiri innan starfsmannahópsins, fólk vildi leggja meira á sig og mætti jafnvel frekar til vinnu nú en áður þó heilsan væri ekki alveg eins góð og ákjósanlegt væri. Var það meðal annars vegna þess að það vildi ekki taka frídag af kollegum sínum sem ella myndu missa af sinni styttingu. Viðhorf til vinnunnar hafði breyst hjá sumum og neikvæðar hugsanir tengdar vinnunni höfðu vikið fyrir jákvæðum. Var það mat viðmælenda að tíminn í vinnunni nýttist betur nú en áður þar sem allt skipulag var tekið til endurskoðunar og betrumbætt. Fundir höfðu til að mynda verið styttr og þar með orðið hnitmiðaðri: „Ég held að vinnuálagið hafi í raun og veru minnkað vegna þess að menn fóru að skipuleggja sig betur í vinnutímanum.“ Einnig komu viðmælendur inn á að hluti af því að skipuleggja sig betur væri að minnka Fésbókar tímann í vinnunni til þess að klára þau verkefni sem þarf að klára: „En þá er maður búinn að skipuleggja svona Facebook tímann dálítið út úr vinnunni sinni. Þú veist til þess að halda í við þetta“.

Með aukinni starfsánægju töldu viðmælendur líka að afköstin aukist og kaffi- og matartímar styttist. Er það meðal annars hluti af því að allir rói í sömu átt og vilji láta þessa tilraun ganga upp. Upplifun og væntingar starfsfólks voru almennt góðar og kom það sjónarmið fram að starfsfólki verði meira úr verki af þessum sökum. Þau sjónarmið að verkefnið hefði ekki staðið undir væntingum komu ekki fram en margir töluðu um að meira munaði um styttinguna en þau hefðu gert sér vonir um: „Þó þetta sé ekki nema 40 mínútur og eitthvað á dag, þá átti ég ekki von á því að lífsgæðaaukningin yrði alveg svona mikil. En þetta bara munar bara svo ótrúlega miklu“. Annar viðmælandi bætti við: „[...] Ég hafði alveg miklar væntingar en lífsgæðaaukningin fór bara langt fram úr því sem ég átti von á“

4.1.3. Jákvæð áhrif á heilsu starfsfólks

Viðmælendur ræddu bættu andlega og líkamlega heilsu. Sérstaklega átti það við þar sem álag er mikið. Nú gefst sem sagt meira tækifæri til þess að taka tíma frá til þess að jafna sig, sem skilar sér í bættri orku, bæði heima við en einnig í vinnunni. Býsna algengt var að fólk tæki þennan tíma frá til þess að huga að eigin heilsu, með því að hreyfa sig. Aðrir notuðu tækifærið til þess að safna orku til þess að geta betur tekist á við verkefni framundan, bæði í starfi og í einkalífinu. Viðmælendur sögðust nú hafa meiri orku, tíma og úthald til þess að sinna fjölskyldunni eða félagslífinu um helgar og á kvöldin.

Þetta hefur klárlega áhrif á þú veist þá hefur maður meiri tíma bara eins og ég segi bara fara út að hreyfa sig, hreyfing er bara allra meina bót. Hún er það bara. Og þá var maður kannski ekki alveg eins þreyttur. Maður er þreyttari þegar maður fer ekki og hreyfir sig

Nokkuð margir höfðu sett sér það markmið að nota þennan tíma til þess að hreyfa sig en reyndar kom í ljós að allur gangur var á því hvort fólk nýtti tíman raunverulega í það eða ekki.

Ég sagði einmitt við [manninn minn] þegar þetta kerfi var að byrja og stelpan komst inn á leikskóla, þessi litla, ég ætla ekki að taka þessa fjóra tíma í að vera heima að þrifa, bara ekki séns. Ég ætla að gera eitthvað fyrir mig. Ég get bara þrifið þegar börnin eru heima. Þetta er minn tími, [...]ég ætla að eyða honum í mig, fara í ræktina eða eitthvað.

Viðmælendur töldu jafnframt að stytting vinnuvikunnar hefði dregið úr streitu og gefið þeim möguleika á að sinna sínum málum undir minna álagi en áður. Aukið svigrúm barnafólks þýðir meðal annars að álagið á morgnana og eftir vinnu hefur minnkað en oft er erfitt að koma börnum í leikskóla og sækja á réttum tíma þegar umferðin er hvað mest. Var það rætt að þessi naumi tími á morgnana og eftir vinnu, þar sem ekkert má út af bregða, hafi verið streituvaldandi. Með styttingunni hafi það álag minnkað verulega og jafnvel hægt að sækja börnin fyrir úr leikskóla eða vera til staðar fyrir stærri börnin þegar þau koma heim úr skólanum. Eins geti öll fjölskyldan núna farið út saman á morgnana og ekki eins mikill asi að koma öllum af stað á réttum tíma: „Áður fyrr var maður alltaf alveg drífa sig, drífa sig, drífa sig! [...] mamma er að verða of sein í vinnuna. [...] Þú missir af morgunmatnum í leikskólanum ef þú drífur þig ekki“. Fleiri viðmælendur nefndu það sama, nú sé hægt að eiga góðar morgunstundir saman og halda ánægðari út í daginn en áður. Álag og stress á morgnana hafi vikið fyrir gæðastundum fjölskyldunnar. Þetta virðist því minnka álagið heima fyrir mikið, hvort heldur sem er á morgnana eða seinni partinn. Þetta viðhorf kom oftast upp á höfuðborgarsvæðinu en annars staðar, enda umferðarpungi og vegalengdir meiri.

[...] hjá mér var það aðallega að þetta myndi minnka svona álag á morgnana og að sækja börnin þannig að maður myndi vera svolítið afslappaðri í þessu tvennu, bæði á morgnana og svo að sækja. Það var svolítið svona ákveðið stress.

Annar viðmælandi þurfti að koma við á fjórum stöðum á morgnana á einum bíl og það væri nánast vonlaust að láta það ganga upp ef ekki væri fyrir sveigjanleika varðandi vinnutíma. Heilt yfir minnkaði álag á heimilinu sjálfu og dró þannig úr streitu, þannig voru dæmi um maka sem gat núna klárað sinn vinnudag því hann þurfti ekki lengur að sækja í leikskólann. Þar af leiðandi þurfti hann ekki að vinna heima á kvöldin sem aftur létti álaginu af heimilinu. Þannig hafði styttingin keðjuverkandi áhrif og raunar voru mörg fleiri dæmi um að aðrir en starfsfólkið sjálf nytu góðs af styttingunni; má þar nefna maka, börn, foreldra og aðra aðstandendur. Til dæmis var einn viðmælandi amma en hún sagði: „Ég er amma [...] og af því að stytting vinnuvikunnar er hér, þá get ég hjálpað dóttur minni, sem er ekki í svona prógrammi og þar af leiðandi þá getur hún unnið fullan vinnudag“. Stytting vinnuvikunnar hefur því víðtækari áhrif en aðeins á milli maka.

4.2. Áhrif á jafnrétti kynjanna og verkaskiptingu á heimilum

Rannsóknir hafa sýnt að verkaskipting á heimilum er enn þann dag í dag mjög kynjuð og sjá konur um meirihluta heimilisstarfa. Upplifun karla og kvenna á styttingu vinnuvikunnar er að mörgu leyti svipuð. Þátttaka í heimilisverkum hefur aukist hjá báðum kynjum, að þeirra mati og tími með fjölskyldunni hefur einnig aukist. Miklar væntingar voru til styttingarinnar og virðast þær hafa staðist bæði hjá körlum og konum. Fólk batt vonir við að styttingin bætti lífsgæði þess og kæmi á betra jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Viðtölin benda til þess að þær væntingar sem gerðar voru til verkefnisins hafi staðist og er stytting vinnuvikunnar orðin mikilvægur hluti af lífi viðmælenda.

Konurnar komu inn á í viðtölunum að stytting vinnuvikunnar væri mikilvægur hluti af jafnréttisbaráttunni. Fannst þeim að þetta væri eina leiðin fyrir þær að sinna fullri vinnu með börn, sérstaklega í ljósi þess að dagvistun og vinnutími í 100% starfshlutfalli sé sá sami. Ein kona sagði: „Þetta eykur líkur á að konur geti unnið í staðinn fyrir að vera alltaf í einhverju bölvuðu basli að ná öllu saman. Þetta eykur jafnrétti kynjanna finnst mér og bara andlega heilsu, fjölskyldulíf og tengsl við börnin“. Önnur kona bætti við:

[...] við höfum haft þann háttinn á að við erum bara með átta tíma hjá dagmömmu [...] maður þarf þá náttúrulega alltaf að sækja og koma með, þannig að ef maður er sjálfur að vinna átta tíma, það bara gengur ekkert upp sko. Svo ertu með annað barn á leikskóla sem er líka í átta tíma.

Konur voru einnig líklegri til þess að minnast á að samviskubit þeirra hafi minnkað þar sem þær gátu frekar sinnt hlutum utan heimilis eins og líkamsrækt og að hitta vinkonur. Þetta rímar við niðurstöður rannsóknar Andreu Hjálmsdóttur og Mörtu Einarsdóttur (2018). Karlar komu mikið inn á að þeirra hlutverk inni á heimilinu hefði stækkað með styttingunni.

4.2.1. Verkaskipting á heimilum

Þátttakendum varð tíðrætt um heimilisverkin og virtust karlar og konur upplifa tíma til heimilisverka á svipaðan máta. Viðmælendum fannst gott að hafa tíma á virkum dögum til þess að þrifa og eiga þá frí frá heimilisstörfum um helgar: „*Maður var alltaf að gera allt um helgar, sem maður náði ekki að gera einmitt á virkum dögum. Þá er maður ekkert að hvílast þá var maður alveg bara, gæði helganna minnkuðu fyrir vikið sko*“. Styttingin virtist koma meira jafnvægi á fjölskyldulífið og gefa frídögum meira gildi, bæði hjá körlum og konum.

Karlmenn töldu sig taka meiri þátt í hinum daglegu heimilisverkum eftir styttingu vinnuvikunnar en einn þeirra sagði: „*Ég nýti þennan tíma til að taka til heima, alveg hiklaust ef ég er einn heima, þá tek ég til heima [...] þannig að ég er miklu meira í þrifum og þessum almennu heimilisstörfum*“. Upplifðu sumir þeirra að eftir styttinguna spiluðu þeir stærra hlutverk innan heimilisins en áður og hefðu meira frumkvæði til þess að byrja og klára af heimilisverkin. Einn viðmælandi komst svo að orði:

Ég nýti tímann af því að ég fer alltaf 11:30 á föstudögum, þá gat ég notað tímann oft bara og gengið frá heimilinu og gert allt flott og fínt áður en fólk kemur heim. Það var mikil gleði yfir því. Það var yfirleitt svoléiðis og það var bara mjög gott.

Karlarnir virtust ánægðir með sína auknu þátttöku í heimilisstörfum og fundu fyrir að þetta væri einnig að létta á maka þeirra og öðrum í fjölskyldunni.

Kvenkyns viðmælendur töldu ekki mikla breytingu hafa orðið þegar kom að heimilisverkum. Þær báru enn hitann og þungann af heimilisstörfum og tóku jafnvel á sig meira við styttinguna: „*Við konurnar bara sinnum bara okkar eins og við erum vanar að gera*“. Hinsvegar upplifðu þær það sem eðlilegan hlut þar sem styttingin gaf þeim meiri tíma.

Konurnar töluðu um að vera ennþá í ábyrgðarhlutverkinu þegar kom að heimilinu eins og þær hefðu verið fyrir styttingu vinnuvikunnar. Þær upplifðu að með styttingunni ættu þær auðveldara með að gera það sem þær gera alltaf, eða eins og einhverjar orðuðu það „*eiga að gera*“. Sumar töluðu um að makar þeirra mættu nú oftara taka þátt í heimilisstörfum og að það þyrfti nú að stýra þeim aðeins. Þær sáu um skipulagið á heimilinu og deildu þá út ákveðnum verkefnum eða eins ein sagði:

Hann mætti alveg setja oftar í þvottavél sko. En hérna ég þarf svolítið að stýra honum, þú veist segja honum að gera hlutina, hann svona finnur það ekki mikið hjá sjálfum sér að þess þurfi sko. En hann lætur vel að stjórn.

Einhverjar af konunum upplifðu frekar jafna verkaskiptinu á heimilinu, þegar kom að heimilisstörfum en í flestum tilfellum var þá um hina svokölluðu kynjaðu skiptingu að ræða, þ.e að konur sáu um þrif og þvott, á meðan að karlarnir huguðu að bílnum eða hvers konar viðhaldsvinnu. Konurnar voru þó flestar frekar sáttar og upplifðu að stytting vinnuvikunnar skapaði ekki minna eða meira álag á heimilinu heldur frekar dreifðara, til að mynda að geta þrifið á virkum dögum og átt þá betri stundir með fjölskyldunni um helgar. Þannig gátu þær stjórnað betur sínum tíma sjálfar. Þakklæti fyrir að maki þeirra hefði tekið til var einnig eitthvað sem konur gátu sammælst um en þær fundu fyrir þakklæti ef maki þeirra þreif án þess að vera beðinn um það, eins og ein orðaði það:

En það er svo merkilegt og ég verð alltaf jafn hissa á sjálfri mér í hvert einasta skipti[...] ég kem heim og hann er búinn að skúra gólfinn án þess að ég bað hann um það að þá er ég svo ótrúlega þakklát eins og hann sé að gera þetta fyrir mig skilurðu [...] þetta er kannski bara hluti af kvennabaráttunni sko að hérna [...] að við erum bara sjálfar búnar að [...] heimilið er okkar sko vígvöllur, og við bara stjórnnum hér.

Konur voru einnig líklegri en karlar til þess að nota myndlíkingu um púsluspil. En stytting vinnuvikunnar virðist hjálpa þeim að láta púsluspilið ganga upp: „*Lengt einmitt helgina eða svona, farið það er ótrúlega næs og bara einmitt púsluspilið gengur bara miklu betur upp þú veist*“.

Viðmælandi sem átti maka sem einnig var í styttingunni lýsti yfir ánægju sinni með tækifærið að taka þátt í verkefninu á sama tíma. Taldi hann fjölskyldulífið samstilltara nú en verkaskipting á heimilinu hefði ekki endilega breyst.

Áhugavert hefði verið að fá fleiri viðmælendur sem einnig áttu maka sem tóku þátt í styttingu vinnuvikunnar, það hefði ef til vill getað gefið sterkari innsýn inn í verkaskiptingu á heimilum fyrir og eftir styttingu. Bæði karlar og konur koma þó inn á að þau upplifi ekki pressu frá maka til þess að taka að sé fleiri heimilisverk út af styttingunni. Frekar að það þróist þannig.

4.2.2. Gæðastundir með fjölskyldunni

Bæði karlkyns og kvenkyns viðmælendur töluðu um að eftir styttinguna hefði gæðastundum með börnum og fjölskyldu fjölgað. Feður komu á framfæri ánægju sinni yfir að taka þátt í hinum hversdaglegu verkefnum barna sinna. Mæður lýstu ánægju barna sinna yfir að geta komið fyrr heim úr frístund eða að vera sótt á leikskólann fyrr, ein kona sagði: „*Eins líka þetta*

ef maður [...] er að nýta það að fara fyrr heim á föstudögum þá eru þau oft ánægð með það bara að fá mig aðeins fyrr heim einn dag í viku“.

Karlkyns viðmælendur töldu sig taka meiri þátt í hinu daglega lífi fjölskyldu sinnar, eins og einn þeirra sagði: „Það er hjá mér, ég er meiri þátttakandi, það er bara alveg 100%“. Eitt af því sem þeim þótti mjög mikilvægt var að þeir gátu tekið meiri þátt í að fara með og sækja börnin sín í skólann eða leikskólann: „Alla daga mánaðarins næ ég að skutla á leikskólann, eða sækja á leikskólann“. Frekar margir karlar minntust á þetta sem einn af kostunum við styttingu vinnuvikunnar. Styttingin leiddi til þess að nokkrir karlkyns viðmælendur upplifðu sig sem meiri þátttakendur í lífi barna sinna en áður:

Ég fæ að vera heima með börnunum á hverjum einasta degi í staðinn fyrir að eins og þegar maður var á næturvöktum og að koma heim klukkan sjö, rétt ná þeim áður en þau fóru á leikskólann, fórst að sofa [...]. Þannig að þetta er alveg rosa munur að vera meira heima.

Að sækja og skutla á leikskólann var ekki það eina sem feður töldu mikilvægt. Þeir töldu sig einnig eiga fleiri gæðastundir með börnum sínum en áður eins og einn pabbinn orðaði það:

Eldri börnin mín þau vita af þessari styttingu og þau eru bara: „Er þriðjudagur í dag pabbi? Ertu búinn snemma? Má ég ekki koma bara beint heim eftir skóla?“ „Jú endilega.“ Svo förum við og gerum bara eitthvað þú veist, bara svona gæðastund með einu barni og svona þannig að það er þau finna mun á þessu.

Konur nefndu líka aukningu á gæðastundum með börnum sínum og maka eftir styttinguna. Einnig fannst sumum mikilvægt að börnin þyrftu ekki að vera eins lengi á leikskólanum. Með styttingu vinnuvikunnar þá styttist leikskólinn einnig eða eins og ein sagði: „Að þurfa ekki að hafa barnið eins lengi á leikskólanum, fá meiri tíma með henni [...] það finnst mér frábært“. Almenn ánægja var hjá konum með að geta gefið börnum sínum og jafnvel maka meiri tíma.

Karlar virtust þannig sjá kosti við að geta tekið þátt í að ná í eða skutla börnum sínum í skólann á meðan mæður voru líklegri til þess að upplifa minna samviskubit við það að geta náð fyrr í barnið í leikskólann eða í skólann.

4.2.3. Léttir og minna stress

Bæði kynin töluðu um að stressið á heimilinu hefði minnkað með styttingunni og léttir var þeim ofarlega í huga. Ef annað foreldrið getur verið aðeins lausara við þá minnkar pressan á heimilinu og til að mynda verður skuti í og úr skóla auðveldara.

Karlar sem tóku þátt í styttingu vinnuvikunnar töluðu um að geta létt undir með maka sínum og að maki þeirra upplifði styttinguna á mjög jákvæðan hátt. Einn sagði til að mynda að

konunni sinni fyndist þetta frábært og að hún upplifði að maðurinn sinn væri meira heima við. Annar karl sem átti stóra fjölskyldu sagði:

Allur þessi aukatími hjá mér hefur farið í það að frúin losni fyrr frá börnunum. Hún getur þá farið í sund og gert eitthvað meira fyrir sjálfa sig [...] sem er rosalega jákvætt, að vera með fjögur börn svona yfir miðjan daginn er orðið helvíti mikið álag.

Þegar talað er um að létta undir með maka þá kemur skutlið oft við sögu en það virðist vera einn helsti streituvaldurinn í lífi foreldra, eins og einn karl sagði: „Ég get skutlað í fyrsta skipti núna og konan mín elskar þetta“. Eins og áður hefur komið fram er oft talsverður hamagangur á morgnana þegar fjölskyldan er að fara í skóla og vinnu. Var það rætt talsvert hve styttingin hefði auðveldað lífið hjá þeim sem nýttu hana á morgnana. Einn karl orðaði það svona:

Stærsta breytingin hjá mér var að núna getum við farið út saman á morgnana. Annars hefði annað okkar verið að vakna alltaf hálf tíma [...] eða rúnum klukkutíma fyrr til þess að geta tekið strætó eða hjól til þess að geta unnið nógu lengi á hverjum degi til þess að geta sótt strákinn á leikskóla. Nú getum við bæði farið á fætur um sama leyti og ég svo alltaf sótt hann á leikskólann.

Mæður komu einnig inn á að nýta styttinguna á morgnana, það er að styttingin hefði nýst þeim þannig að þær þyrftu ekki að mæta á slaginu átta en gætu samt hætt klukkan fjögur: „Ég er ekkert að stressa mig á að mæta hérna klukkan átta [...] Þá erum við bara í minna stressi á morgnana en get samt hætt klukkan fjögur. Þannig að það er fínt að geta nýtt þennan sveigjanlega vinnutíma“. Einnig fara allir fjölskyldumeðlimir mun glaðari út í daginn ef stressið minnkar á morgnana:

[...] aðallega að eiga góðar morgunstundir saman og vera ekki að þú veist deyja úr stressi á morgnana, þú veist að mæta á réttum tíma [...] og fyrir vikið finnst mér bara allir vera, fara þokkalega hérna glaðir út í daginn.

Kvenkyns viðmælendur töluðu um að álagið á heimilinu hefði minnkað með styttingu vinnuvikunnar, eins og ein þeirra sagði: „Mér finnst líka bara álagið á heimilinu sjálfu hefur minnkað alveg heilmikið“. Þær upplifðu betra skipulag á deginum og minna stress að þurfa ekki að vera að redda hverjum degi fyrir sig upp á að skutla og sækja börnin en ein sagði: „Já, það er auðveldara ef annar aðilinn getur verið einhvern veginn lausari við. Eða geta hætt klukkutíma fyrr af því að það þarf að sinna börnunum. Þá er ekki alltaf þessi pressa, ég tók síðast, þú átt að taka núna“. Minna álag á heimilinu með styttingu vinnuvikunnar leiddi einnig til þess að nokkrar kvennanna upplifðu minni streitu í samskiptum við makann, eins og ein kona segir:

Mér finnst reyndar eitt jákvætt við þetta líka, sem að mér finnst hafa breyst það er bara af því að álagið er minna að þá eru streitusamskipti milli mín og mannsins míns minni. Þú veist samskiptin okkar eru betri núna finnst mér.- Af því það er

svona minna sem er einhvern veginn [...] sem þarf að vera að gera og græja og í einhverju svona stressi og álagi.

Ekki voru margir einstæðir foreldrar í þessari rannsókn en gera má ráð fyrir að álag á þá sé ennþá meira heldur en þar sem tveir aðilar deila ábyrgð. Einn viðmælandi sem er nú í sambúð nefndi að styttingin hefði komið sér vel þegar hún var einstæð:

En ég var ein með hana rosalega lengi. Og þess finnst mér einmitt, að ég hefði viljað óska þess að ég hefði fengið þessa styttri vinnuviku þá [...] þegar ég var að basla, ein að sækja á leikskólann, ógeðslega erfitt allt.

Konur voru einnig líklegri en karlar til þess að tala um að vinnan væri ekki jafn streituvaldandi með styttri vinnuviku, eins og ein komst að orði:

Eins kannski líka með þetta að fara heim með vinnuna í hausnum sko. Að hérna, þegar það er minni streita á manni, í vinnunni... eða þúst þegar maður er kannski aðeins minna í vinnunni. Eða ég allavega finn það mjög vel. Mér finnst bara þægilegt, ég meina stundum er ég að pæla eitthvað í vinnunni þegar ég er að sofna sko. En það er ekki streituvaldandi. Heldur er það eitthvað sem ég hlakka til að koma daginn eftir að leysa. Af því að ég er ekki búin á því.

Álag og stress varðandi heimili börn og maka virðist því minnka með styttingu vinnuvikunnar.

Konur tala frekar um að létta á heimilinu og karlar tala um að ná að létta undir með maka.

Sérstaklega virðast morgnar og skutl verða auðveldari með styttingu vinnuvikunnar.

5. UMRÆÐUR

Ísland hefur verið frekar aftarlega miðað við aðrar þjóðir þegar kemur að jafnvægi á milli vinnu og einkalífs enda hefur lífsmottó eldri kynslóða verið „vinnan göfgar manninn“. Íslendingar vinna mjög mikið og meira en á hinum Norðurlöndunum og þá sérstaklega karlar og hafa tölur sýnt að vinnustundir hjá þeim aukast þegar þeir eignast barn en þeim fækkar hjá konum. Styttingu vinnuvikunnar hefur verið komið af stað víðsvegar um heiminn og hafa Svíar meðal annars upplifað góðan árangur af henni og þá sérstaklega starfsmenn í umönnunarstéttum og félagsráðgjafar.

Tilraunverkefnið um styttingu vinnuvikunnar, hjá Reykjavíkurborg, ríki og BSRB, virðist hafa haft mjög jákvæð áhrif á jafnvægi milli vinnu og einkalífs, samkvæmt þessum rýnihópaviðtölum sem vísað er til í skýrslunni. Viðmælendur töluðu um að nýta styttinguna á ólíkan hátt en hinsvegar voru flestir á því máli að með styttri vinnuviku þá minnkaði álagið við samræmingu vinnu og einkalífs. En sumir kvenkyns viðmælendur töluðu um að stytting vinnuvikunnar væri eina leiðin fyrir þær til að vinna fullan vinnudag með börn á leikskóla eða á skólaaldri. Sýnir það sig í því að mun fleiri konur vinna hlutastörf en karlar, má leiða að því líkum að það sé vegna þess að þær telja sig enn bera meiri ábyrgð á heimilinu en að karlinn sé þá aðal fyrirvinnan. Afleiðingin af þessu er sú að konur eiga þá minni möguleika til starfsframa. Tekjur þeirra skerðast því mögulega til lengri tíma með tilheyrandi afleiðingum, meðal annars þegar kemur að eftirlaunum. Styttri vinnuvika fyrir bæði kyn myndi þannig jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði.

Niðurstöður rannsóknarinnar styðja og styrkja þær niðurstöður sem komu fram í skýrslu Reykjavíkurborgar (2016) en líkt og kom fram þar tala viðmælendur um aukna starfsánægju og að skammtímaveikindum hafi fækkað. Þeir tala einnig um að „skrepp“ á vinnutíma hafi minnkað, það er að starfsmenn séu frekar að nota styttinguna til þess að sinna ýmsum erindum (t.d. fara til tannlæknis, læknis og í klippingu) sem áður þurfti að sinna á vinnutíma. Starfsandi hafi batnað eftir styttinguna og töluðu viðmælendur um að vera jákvæðari fyrir starfinu og að sú upplifun að verið sé að hlúa að starfsmönnum með því að stytta vinnuvikuna sé að skila sér í betra starfsfólki. Þetta er í samræmi við niðurstöður rannsóknar sem gerð var í Svíþjóð á hjúkrunarfræðingum og aðstoðarfólki en starfsmenn þar upplifðu aukna orku, bættu heilsu og betri starfsanda (Gyllensten, Andersson, & Muller, 2017).

Viðmælendur og þá sérstaklega þeir sem eiga börn, ræða um minni streitu heima fyrir með styttingunni. Það starfsfólk sem hefur sveigjanlega styttingu og getur þá kannski mætt aðeins seinna á morgnana talar sérstaklega um hvernig streitan við að koma fjölskyldunni út í daginn

hefur minnkað. Að skutla og að sækja á leikskóla og í skóla er einnig einn af þessum streituvaldandi hlutum í lífi fólks. Margir viðmælendur koma inn á hversu jákvæð styttingin hefur verið þegar kemur að því að skutla og sækja en fyrir styttingu þurfti oft að redda með því að leita til vina og ættingja eða jafnvel vinna upp vinnumissi um helgar. Karlar koma sérstaklega inn á að geta loksins skutlað eða sótt börnin sín og í sumum tilfellum hvorutveggja. Konur tala frekar en karlar um léttinn við að þurfa ekki að biðja einhvern annan um að sækja. Í rannsókn Andreu Hjálmsdóttur og Mörtu Einarsdóttur (í prentun) kom fram að daglegt amstur barnafjölskyldna geti orðið mikill streituvaldur yfir langt tímabil. Það sem fjölskyldur í þeirri rannsókn áttu erfitt með að sinna sem skyldi voru þrif, eigin tómstundir, að hitta vini og kunningja, að sinna foreldrum og öðrum ættingjum, hreyfing og hvers kyns útréttingar. Öll þessi atriði voru einnig nefnd í rýnihópunum þegar rætt var um í hvað auka tíminn færi þannig að þarna er ákveðinn samhljómur. Nær allir rýnihóparnir í rannsókn Andreu og Mörtu töluðu um nauðsyn þess að stytta vinnuvikuna. Samkvæmt báðum þessum rannsóknum getur stytting vinnuvikunnar verið ein leið til að draga úr streitu barnafjölskyldna.

Í viðtölunum kemur fram að fleiri en starfsfólkið njóti góðs af styttingu vinnuvikunnar, foreldrar ná stundum í börn annarra á sama tíma og þau ná í sitt eigið og geta einnig sem ömmur og afar hjálpað börnum sínum að sinna vinnu með því að sjá um barnabörnin. Einnig njóta makar og börn oft góðs af styttingunni með ýmsum hætti að mati viðmælenda.

Karlkyns og kvenkyns viðmælendur eru mestmegnis samstíga í svörum sínum og tala bæði um aukna þátttöku í heimilisstörfum og mörg þeirra, sérstaklega konur, tala um hvað það er gott að hafa tíma til að klára heimilisverkin til þess að njóta helgarinnar með fjölskyldunni. Karlar telja sig taka meiri þátt í daglegum heimilisverkum og upplifa að þeir séu að létta undir með maka sínum. Jafnframt eru vísbendingar um aukna ábyrgð og frumkvæði karla í heimilishaldinu. Fyrri rannsóknir benda til þess að konur séu frekar verkstjórar og beri meiri ábyrgð á að heimilisstörfum sé sinnt. Konur upplifa ekki mikla breytingu á heimilisverkum, líkt og ef til vill var viðbúið og töldu þær sig enn vera í ábyrgðarhlutverkinu. Konurnar telja sig frekar hafa verkstjórn, það er að þær beri ábyrgð á að heimilisverkum sé sinnt sem samræmist niðurstöðum Andreu og Mörtu (í prentun). Þúsluspil var einnig eitthvað sem konurnar tala um í meira mæli, sem rímar vel við verkstjórnina en konurnar telja að þúsluspilið, þ.e. vinna og einkalíf, gangi betur upp eftir styttinguna.

Gæðastundir með fjölskyldu hafa aukist, að mati viðmælenda og á það bæði við um hjá körlum og konum. Karlar telja sig taka meira þátt í hinu daglega lífi fjölskyldunnar. Einhverjar af konunum tala um minna samviskubit þar sem þær geta núna jafnvel náð í börnin sín fyrr í skóla og leikskóla. Sem samræmist rannsóknum sem hafa sýnt að sérstaklega konur upplifa

samviskubít þegar þeim finnst þær ekki ná að sinna heimili og vinnu á þann hátt sem þær myndu vilja (Andrea Hjálmsdóttir & Marta Einarsdóttir, í prentun). Vísbendingar eru uppi um að karlar verji hlutfallslega meiri tíma í gæðastundir af þeim tíma sem þeir verja með börnunum en í þessum viðtölum kom fram að bæði kynin telja sig verja fleiri slíkum stundum með börnunum sínum en áður. Styttingin virðist því hafa fjölgað slíkum stundum hjá foreldrum af báðum kynjum sem vonandi skilar sér í sterkari tengslum.

Léttir og minna stress er eitthvað sem flestir viðmælendur koma inn á og tala konur og karlar um létti á heimilinu með styttingunni. Kvenkyns viðmælendur voru líklegri til þess að tala um að streita hafi minnkað í vinnunni með styttingunni.

Stytting vinnuvikunnar er því að skila jákvæðum árangri samkvæmt viðmælendum. Hún er að skila jákvæðari, betri og hamingjusamari starfsmönnum sem ná betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Hafa ber þó í huga annmarkana sem geta verið í rannsókn sem þessari. Mikilvægt næsta skref væri að ræða við hjón sem bæði eru í styttingunni til þess að geta ályktað meira um hvort stytting vinnuvikunnar gæti verið skref í átt að auknu jafnrétti. Þá þarf að skoða stöðu einstæðra foreldra og annarra hópa sérstaklega, til dæmis þeirra sem hafa lítið stuðningsnet.

HEIMILDASKRÁ

Andrea Hjálmsdóttir, & Marta Einarsdóttir. (Í prentun). „Mér finnst ég stundum eins og hamstur í hjóli“ Streita í daglegu lífi fjölskyldufólks á Íslandi.

Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. *International Social Work, 60*(4), 897–913. <https://doi.org/10.1177/0020872815580045>

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Edda Sigurbjörg Ingólfssdóttir. (2013, Vor). *Det löser sig - En studie om hur isländska förelldrar överbrygger omsorgsgapet mellan föräldraledighet och förskola* (MA ritgerð). Lunds Universitet. Sótt af <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=4054021&fileId=4054024>

Erlandsson, M., & Sundberg, M. (2016). Från åtta timmars arbetsdag till sex timmars arbetsdag med bibehållen lön En explorativ undersökning av psykiskt välbefinnande, stress, arbetsengagemang och tidsanvändning hos vårdpersonal. Sótt af <http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/8599583>

Eygló Rós Gísladóttir. (2017, desember 21). *Tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar. Viðhorf og upplifun stjórnenda* (Thesis). Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/29279>

Fagnani, J., & Letablier, M.-T. (2004). Work and Family Life Balance , Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France , The Impact of the 35-Hour laws in France. *Work, Employment and Society, 18*(3), 551–572. <https://doi.org/10.1177/0950017004045550>

Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>

Frumvarp til laga um 40 stunda vinnuviku. (e.d.). Sótt af

<http://www.althingi.is/alttext/92/s/pdf/0103.pdf>

Gyllensten, K., Andersson, G., & Muller, H. (2017). Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study. *BMC Nursing*, 16, 16. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0210-x>

Helga Kristín Magnúsdóttir. (2017, apríl 11). *Atvinnuþátttaka karla og kvenna, með og án barna á heimili* (Thesis). Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/26962>

Helga Sjöfn Kjartansdóttir, Fríða Ísbjörg Kjartansdóttir, & Margrét Magnúsdóttir. (2018, júní 12). „Mér finnst þetta bara auka lífsgæði, það er alveg klárt mál.“ : upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar til styttingar vinnuvikunnar (Thesis). Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/31025>

Helga Þóra Helgadóttir, Kolbrún Dögg Sigmundsdóttir, & Ómar Hjalti Sölvason. (2018, júní 12). „Minna í vinnunni og meira heima“ : áhrif tilraunaverkefnisins um styttingu vinnuvikunnar á fjölskyldulíf (Thesis). Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/31067>

Hochschild, A. R. (2000). *The Time Bind. When Work becomes Home and Home Becomes Work*. New York, NY, US: Henry Holt and Company, LLC.

Jafnréttisstofa. (2013). *Karlar og jafnrétti - Skýrsla og tillögur um aukinn hlut karla í jafnréttismálum*. (No. ISBN 978-9979-799-68-9) (bls. 46). Jafnréttisstofa. Sótt af https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/Rit_2013/karlar_og_jafnrretti_skyrsla_m_tillogum_18ap2013.pdf

- Kan, M. Y., Sullivan, O., & Gershuny, J. (2011). Gender Convergence in Domestic Work: Discerning the Effects of Interactional and Institutional Barriers from Large-scale Data. *Sociology*, 45(2), 234–251. <https://doi.org/10.1177/0038038510394014>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? Í *Trends in organizational behavior, Vol. 7: Time in organizational behavior* (bls. 79–93). New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd.
- Kolbeinn H. Stefánsson. (2008a). *Kynhlutverk. Viðhorf til kynbundinnar verkaskiptingar.* (Skýrsla). Rannsóknamiðtöð þjóðmála. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Reykjavík. Sótt af <https://rafhladan.is/handle/10802/491>
- Kolbeinn H. Stefánsson. (2008b). Samspil vinnu og heimilis - Álag og árekstrar. Sótt 19. júní 2018, af https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/491/workingpaper_2_2008.pdf?sequence=1
- Lög um 40 stunda vinnuviku, Pub. L. No. 88/1971. Sótt af <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1971088.html>
- OECD. (2018a, júní 13). Average annual hours actually worked per worker. Sótt af <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>
- OECD. (2018b, júní 27). FTPT employment based on a common definition. Sótt af <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>
- OECD. (e.d.). OECD Better Life Index. Sótt 5. júlí 2018, af <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

Pailhé, A., Solaz, A., & Souletie, A. (2014). The Effects of the French 35-Hour Workweek Regulation on Intra Household Time-Allocation, 20.

Reykjavíkurborg. (2016). *Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar - skýrsla* (bls. 52).

Reykjavíkurborg. Sótt af

https://reykjavik.is/sites/default/files/skjol_borgarstjornarfundur/stytting.pdf

Samtök atvinnulífsins. (2016, febrúar 19). Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum um 40 stunda vinnuviku, nr. 88/1971, með síðari breytingum, þingskjal 284, 259. mál. Sótt af <https://sa.is/media/2013/40-stunda-vinnuvika-frv-259-mal-2016-umsoegn-sa.pdf>

Steingerður Ólafsdóttir. (2003, september 27). Tímasnaran - Er vinnustaðurinn

eftirsóknarverðari en heimilið? Sótt 20. júní 2018, af

<https://www.mbl.is/greinasafn/grein/754049/>

Wheatley, D. (2012). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household.

Personnel Review, 41(6), 813–831. <https://doi.org/10.1108/00483481211263764>

Þóra Kristín Þórsdóttir, Kolbeinn H. Stefánsson, & Stefán Ólafsson. (2014, október 24).

Verkaskipting Íslendinga 2013. Sótt af

<https://www.stjornarradid.is/media/forsaetisraduneyti-media/media/frettir2/thora-kolbeinn-stefan.pdf>

