

Sp.

## 107. Tillaga til þingsályktunar

[72. mál]

um sveigjanlegan vinnutíma hjá ríkisfyrirtækjum og ríkisstofnunum.

Flm.: Friðrik Sophusson, Salome Þorkelsdóttir.

Alþingi ályktar að skora á ríkisstjórnina að

- 1) láta kanna, að hve miklu leyti sé hægt að koma við sveigjanlegum vinnutíma starfsmanna ríkisfyrirtækja og ríkisstofnana og
- 2) koma slíkri vinnutillögun á, þar sem slíkt þykir henta.

### Greinargerð.

Þessi ályktunartillaga var áður flutt á 100. löggjafarþinginu, en náði þá ekki fram að ganga. Flutningsmenn voru Friðrik Sophusson og Ragnhildur Helgadóttir. Í greinargerð sagði þá nánast orðrétt:

Í stefnuýfirlýsingu Sjálfstæðisflokksins um efnahagsmál, sem kynnt var fyrir skömmu, er í kaflanum um kjaramál komist svo að orði m. a.: „Kaupmáttur á vinnustund verði aukinn með sveigjanlegum vinnutíma, starfshvatningu og hagræðingu.“

Með stefnuýfirlýsingunni um sveigjanlegan vinnutíma leggur Sjálfstæðisflokkurinn áherslu á mikilvægi þess, að vinnutillögun taki sem mest tillit til mismunandi einkaaðstæðna starfsfólks. Þessari þingsályktunartillögu er ætlað það hlutverk að leggja til við stjórnvöld að þau færi sér í nyt kosti sveigjanlegs vinnutíma, þar sem það þykir henta, þegar tekið er tillit til þjónustuhlutverks stofnana og fyrirtækja annars vegar og haft hefur verið samráð við starfsmenn og stjórnendur þeirra hins vegar.

### Frumkvæði Skeljungs.

Snemma á árinu 1974 hóf Skeljungur tilraun með sveigjanlegan vinnutíma starfsfólks. Þessu nýja fyrirkomulagi kynntust forráðamenn fyrirtækisins hjá Norsk Shell, sem hafði haft þennan hátt á um hrið. Tilraun Skeljungs hlaut góðar viðtökur hjá starfsfólki fyrirtækisins, og í framhaldi af því hafa fleiri íslensk fyrirtæki, t. d. Oluverslun Íslands, Flugleiðir, Bæjarútgerð Hafnarfjarðar og Skýrsluvélar ríkis og Reykjavíkurborgar tekið upp sveigjanlegan vinnutíma. Þá hefur IBM á Íslandi um langt skeið viðhaft sveigjanlegan vinnutíma.

Svo snar þáttur sem vinnan er í lífi fólks, hlýtur það að vera eðlilegt keppikefli að gera hana sem léttbærasta. Sífellt er unnið að endurbótum á þessu sviði, og á síðustu áratugum hafa rutt sér til rúms fjölmargar nýjungar, sem lúta að bættum búnaði starfsfólks. Sveigjanlegur vinnutími (Flexible Working Hours, Flexitid, Gleitzeit) er mikilvægt tæki til að koma til móts við óskir fólks, sem er þrugað af harðstjórn fasts vinnutíma, sem tekur ekkert tillit til mismunandi aðstöðu einstaklinga í einkalífínu.

### Upphafið.

Fyrsta fyrirtækið, sem talið er að hafi tekið upp sveigjanlegan vinnutíma, er Messerschmitt-Bölkow-Blohm í Ottobrunn, einu af úthverfum Münchenborgar í Vestur-Þýskalandi, en það var árið 1967. Ástæðurnar voru aðallega tvær: Annars vegar strjálar ferðir almenningsvagna frá íbúðarhverfum borgarinnar og hins vegar erfiðleikar á endurnýjun starfsfólks, sérstaklega útvinnandi húsmæðra. Starfsmanna- stjóri fyrirtækisins, Hillert, fékk hugmyndina hjá frú Christel Kaemmerer, sem tveimur árum áður kynnti tillögu sína um breytilegan vinnutíma („variable working hours“), en honum var ætlað að örva giftar konur til þátttöku í atvinnulífínu.

„Variable Working Hours“ er það, þegar starfsmenn sama fyrirtækis vinna mismunandi vinnudag. Sumir byrja alltaf kl. 8, aðrir alltaf kl. 9 og enn aðrir alltaf kl. 10. Vinnutíminn er 8 stundir hjá öllum starfsmönnum.

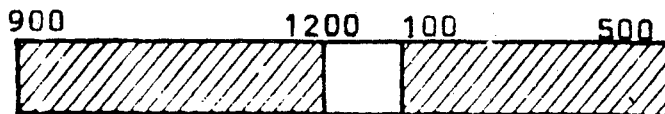
Segja má, að sveigjanlegur vinnutími hafi farið sigurför um álfuna á undanförnum árum, og sífellt fleiri og fleiri fyrirtæki gera nú tilraunir með þetta fyrirkomulag. Fyrst í stað var aðferðin nær eingöngu hagnýtt fyrir skrifstofu- og afgreiðslufólk, en síðan hefur hún verið notuð í verksmiðjurekstri jafnframt með viðeigandi lagfæringum, þar sem vaktavinna er stunduð.

Styttra er síðan Bandaríkjamenn hófu tilraunir í einhverjum mæli með sveigjanlegan vinnutíma. Ástæðuna má öðru fremur rekja til áhuga þeirra á fjögurra daga vinnuvikunni sem mörg bandarísk fyrirtæki hafa tekið upp. Fjögurra daga vinnuvikan gerir ekki ráð fyrir vinnutímastyttingu, eins og þegar vinnuvikan var stýlt úr sex dögum í fimm. Til gamans má geta þess, að sá, sem fyrstur setti fram ítarlegar hugmyndir um fjögurra daga vinnuvikuna og kannaði málið gaumgæfilega, var frú Riva Porr í bók sinni „4 Days 40 Hour“. Þetta er dregið fram hér til að undirstrika framlag kvennanna tveggja, þeirra Kaemmerer og Porr, til þessara nýmæla á sviði vinnutilhögunar.

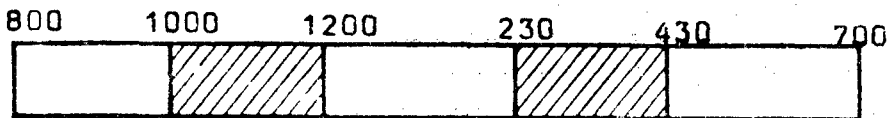
Sveigjanlegur vinnutími hefur þó unnið á í Bandaríkjunum og nú munu 6% allra launþega þar njóta þessa fyrirkomulags, en það eru tvöfalt fleiri en fyrir fjórum árum.

#### Lýsing á sveigjanlegum vinnutíma.

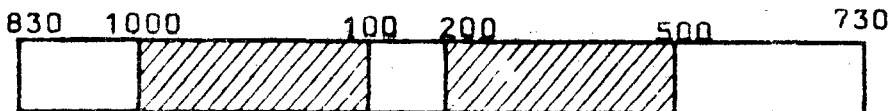
Á vinnustöðum, þar sem sveigjanlegur vinnutími er notaður, má skipta vinnutímanum í sveigjanlegan tíma og kjarna (þ. e. fastan vinnutíma, skyldutíma). Við getum hugsað okkur að skylduviðverutími (kjarni) sé á milli kl. 10—15, en starfsfólkið ráði sjálf, hvenær það kemur til vinnu milli kl. 8—10 og fer frá vinnu milli kl. 16—18. Tíminn frá kl. 8—10 og kl. 16—18 kallast sveigjanlegur vinnutími. Jafnframt er hugsanlegt að um sveigjanlegan matartíma sé að ræða, t. d. eina klukkustund milli kl. 11.30 og 13.30 (t. d. 11.30—12.30, 12—13 eða 12.30—13.30). Vinnutímauppgjör fer fram einu sinni á dag (8 stundir), einu sinni á viku (40 stundir) eða einu sinni á mánuði (173.33 stundir). Mjög mismunandi reglur gilda um þetta efni eftir fyrirtækjum og að sjálfsögðu þarf að laga kerfið að aðstæðum á hverjum vinnustað. Þannig getur verið ástæða til þess að vinnufélagar semji um vinnutíma sín á milli, einkum ef lágmarksfjöldi starfsmanna þarf að vera viðstaddur á sveigjanlega tímanum.



Dæmi um hefðbundinn vinnutíma.



Dæmi um sveigjanlegan vinnutíma með fastri viðveru frá kl. 10—12 og frá kl. 2.30—4.30.



Dæmi um sveigjanlegan vinnutíma þar sem matartími er fast ákveðinn frá kl. 1—2.