

[Arbejdsministeren]

ge problemer, vi lider under, men kan højst være et supplement til den generelle økonomiske politik i disse år, hvis hovedformål er at dæmpe inflationen og holde den nede for at bedre virksomhedernes konkurrenceevne over for udlandet og gengive erhvervslivet troen på, at det betaler sig at arbejde, og at det kan betale sig at skabe arbejdspladser. Nedsættelsen af arbejdstiden må altså ikke gå på tværs af den afdæmpning af omkostningsstigningerne i virksomhederne, der foregår i øjeblikket, og som er den væsentligste del af en varig løsning på beskæftigelsesproblemerne.

Spørgsmålet om lønkomensation for de færre arbejdstimer, den enkelte skal præstere, må derfor være et spørgsmål om, hvordan de omkostningsstigninger, der synes at være plads til, skal udmøntes: skal de udmøntes i nedsat arbejdstid, eller skal de udmøntes i øget lønindtægt? Dette udelukker ikke en nedsættelse af arbejdstiden med mere end de 3-4 pct., der er plads til ved de årlige overenskomststigninger. I den udstrækning lønmodtagerne er villige til at afgive en del af deres nuværende løn til gengæld for en arbejdstidsreduktion, kan arbejdstiden nedsættes tilsvarende.

Men for et land som Danmark, der eksporterer, hvad der svarer til omkring halvdel af den private sektors produktion, er det afgørende for den eventuelle beskæftigelsesvirkning af en nedsættelse af arbejdstiden, at denne ikke fordyrer varerne i forhold til konkurrenternes.

Hvis en arbejdstidsnedsættelse skal ske uden lønkomensation eller kun med komensation til enkelte udsatte grupper, er det et spørgsmål, om lønmodtagerne er interesserede. Dette kræver, at lønmodtagerne foretrækker nedsat arbejdstid fremfor fastholdelse af eller en stigning i reallønnen. Selv om den nødvendige holdning skulle være til stede hos store lønmodtagergrupper - hvad de netop afsluttede overenskomstforhandlinger jo ikke tyder på; dér valgte man jo netop at fastholde arbejdstiden og valgte en 4 pct.s lønramme - må vi vel erkende, at der stadig væk er grupper i det danske samfund, der har så lave indtægter, at det kan være vanskeligt for dem at tåle en nedgang. De faste udgifter udgør ofte for disse lavtlønsgrupper en så stor del af lønnen, at den procentvise reduktion af det øvrige beløb, der er til rå-

dighed til mad, tøj og øvrige fornødenheder, vil blive stor ved blot en lille reduktion i den udbetalte løn. Disse grupper kan næppe forventes at gå ind for en større nedsættelse af arbejdstiden, medmindre der gives dem en særlig sikkerhed for en lønkomensation, der svarer til opretholdelse af lønnens købekraft. De lavtlønnede må altså kræve af de højrelønnede, at disse ikke søger at skaffe sig komensation i forbindelse med kommende lønforhandlinger. Med andre ord vil en arbejdstidsnedsættelse med lønkomensation alene til de lavtlønnede kræve, at lønmodtagerne er villige til at acceptere en ændring i lønstrukturen, for ellers resulterer arbejdstidsnedsættelsen i lønkapløb og øget inflation, og det vil skabe flere ledige, ikke færre ledige.

Virksomhedernes udgifter til arbejdskraft består af mere end løn. Der er også alle de indirekte omkostninger i form af bidrag til forskellige velfærdsordninger og ikke mindst til oplæring af arbejdskraften. Omkostningsforøgelsen i form af øget bidrag på grund af flere ansatte kunne der eventuelt findes en løsning på, men den omkostningsstigning, der følger af at have flere folk til at udføre det samme arbejde, i form af øgede oplæringsomkostninger og videreuddannelsesomkostninger, er det vanskeligt at finde udveje for, medmindre lønmodtagerne er villige til også at yde komensation for disse omkostninger. En mindre del opvejes selvfølgelig af fordelene ved, at man får en mere fleksibel arbejdsstyrke, men langt fra det hele.

Virksomhedernes omkostninger til udvikling, anskaffelse og forrentning af maskiner og udstyr vil stige ved en generel nedsættelse af arbejdstiden. Medmindre en nedsættelse af arbejdstiden vil medføre øget fleksibilitet ved arbejdstidstilrettelæggelsen, vil maskinerne arbejdstid blive nedsat. Der vil derfor være behov for at ændre tilrettelæggelsen af arbejdet. En sådan ændring vil f.eks. kunne bestå i indførelse af toholdsskift eller indførelse af moduler, hvor f.eks. syv nuværende fuldtidsstillinger deles mellem otte personer, således at man uafhængigt af arbejdstidsnedsættelsen kan fastholde maskinernes udnyttelse. En ændret arbejdstilrettelæggelse er dog langt fra problemfri, og mange arbejdsopgaver vil vanskeligt kunne deles mellem flere personer, ligesom det fortrinsvis vil væ-