

[Arbejdsministeren]

re de store virksomheder, der vil have disse muligheder.

I Danmark er der få store virksomheder; ca. 60 pct. af industrivirksomhederne har mindre end 100 ansatte. De beskæftiger ca. 40 pct. af de ansatte i industrien. Inden for andre sektorer som håndværk, transport og landbrug er det endnu mere udpræget med små virksomheder. Danske virksomheder er typisk små og specialiserede, og i den udstrækning der kun er få ansatte med færdighed i at udføre den enkelte aktivitet, vil det være undtagelsen, at der ansættes ekstra arbejdskraft, selv ved en større arbejdstidsnedsættelse. Virksomheden vil i stedet søge andre måder at løse problemet på, f.eks. ved øget brug af overarbejde eller nedsat produktion. Det sidste kan ende med at give flere ledige i stedet for færre.

Det stærkt specialiserede arbejdsmarked, der præger dagens samfund, kan betyde, at en nedsættelse af arbejdstiden på trods af den herskende arbejdsløshed vil medføre mangel på arbejdskraft inden for visse områder. Det vil sandsynligvis blive inden for områder, der er i vækst og som skal sikre fremtiden for os, f.eks. inden for hele det område, der benytter EDB, og hvor det i forvejen er vanskeligt at uddanne kvalificeret personale i takt med efterspørgslen.

Hvis man endelig sammenholder spørgsmålet om lønkomensation med spørgsmålet om en ændret arbejdstidstilrettelæggelse, kan man vist sige, at jo mindre en arbejdstidsnedsættelse der er tale om, jo lettere vil det være at løse lønspørgsmålet. Til gengæld vil der ikke blive megen plads til en ændret arbejdstidstilrettelæggelse, og der vil så kun blive tale om en meget lille merbeskæftigelse. Omvendt: hvis man lavede en stor arbejdstidsnedsættelse, ville der alt andet lige blive merbeskæftigelse, selv om problemerne her ved ikke er små, og selv om man også må behæfte dette skøn med nogen usikkerhed. Til gengæld vil man så stå over for det problem, at lønspørgsmålet bliver vanskeligere at løse.

Sammenfattende vil jeg sige, at jeg tror, at en løsning af spørgsmålet om lønkomensation under de nuværende stramme økonomiske forhold vanskeliggør alt andet end små og gradvise arbejdstidsnedsættelser.

Jeg vil gerne gentage, hvad jeg har sagt ved tidligere lejligheder: at tilrettelæggelsen

af arbejdstiden er så væsentlig en del af arbejdsforholdet mellem lønmodtager og arbejdsgiver, at det vanskeligt lader sig gøre at løsrive arbejdstidens længde og placering fra aftalen om aflønning. Regeringen ønsker ikke at bryde med en århundredgammel tradition og tage et ansvar og en kompetence væk fra arbejdsmarkedets parter. Vi er vant til, at arbejdsmarkedets parter suverænt fastsætter den ugentlige arbejdstid, og jeg synes egentlig, at vi har gode erfaringer med denne tradition. Regeringen ser ingen grund til at bryde den nu.

Hvis man skal drøfte spørgsmålet, om vi skal have en arbejdstidsnedsættelse, mener jeg, at det må være arbejdsmarkedets parter, der skal afgøre dette – om arbejdstiden skal nedsættes, og også i hvilken udstrækning der skal ydes lønkomensation.

Jeg vil tilføje, at jeg i øvrigt ser med stor sympati på, at der i det enkelte arbejdsforhold bliver mulighed for at få den største form for fleksibilitet. En af de enkeltforanstaltninger, som regeringen ser på med den allerstørste sympati, er adgangen til gradvis pensionering, men også en større mulighed for den enkelte lønmodtager til at kunne tilrettelægge sin arbejdstid efter aftale med arbejdsgiveren, som det passer ham eller hende.

Jeg tror, at hvis vi skal bruge arbejdstiden som et instrument – som hr. Svend Auken var inde på det – til at tage højde for både arbejdsløshed, den nye teknologi, ligestilling og familieproblemer, så er det væsentligt, at vi får et så fleksibelt system som muligt. Jeg tror ikke, at vi som lovgivere kan lave dette system. Dette system tror jeg at arbejdsmarkedets parter må lave selv. Det skal måske ikke være ens for alle de forskellige faggrupper. Der vil måske være varierende forhold. Men at det bliver et fleksibelt system for alle arbejdsgrupper, tror jeg faktisk vil være til gavn både for den enkelte lønmodtager og for den virksomhed, vedkommende er ansat i.

Jeg mener ikke, vi kan sige, at hvis bare vi lavede en lov om, at nu skal vi nedsætte arbejdstiden, så havde vi løst alle problemer omkring arbejdsløsheden. Det tror jeg ikke. Jeg tror ikke på arbejdstid som et arbejdsmarkedspolitisk instrument på den måde, men jeg tror, at spørgsmålet om arbejdstid vil være et spørgsmål, der er værd at debatte-