

[Arbejdsministeren]

fase at konstatere, hvor modstridende synspunkter og interesser kan forenes.

II. Arbejdstidstilrettelæggelse

Tilrettelæggelsen af arbejdstiden har afgørende betydning for udnyttelsesgraden af det samlede produktionsapparat – dvs. såvel maskiner som bygninger og arbejdskraft. Hertil kommer, at såvel tilrettelæggelsen af arbejdstiden som dens spredning i løbet af døgnnet har afgørende betydning for indretningen og anvendelsen af hele servicesektoren, ikke mindst den del heraf, der varetages af det offentlige. Placeringen af den daglige arbejdstid og arbejdstidens tilrettelæggelse i øvrigt sker hovedsagelig på grundlag af traditioner. Så at sige alle overenskomster indeholder bestemmelser om arbejdstidens placering m.v. Inden for de angivne rammer bestemmer arbejdsgiveren, hvorledes arbejdstiden i øvrigt skal tilrettelægges. Overenskomsterne kan indeholde regler om arbejde på forskudt arbejdstid, om arbejde i holddrift, om deltid eller om flekstid. Ca. $\frac{3}{4}$ af de beskæftigede lønmodtagere har fast arbejdstid (fortrinsvis i dagtimerne), mens $\frac{1}{4}$ har skiftende arbejdstid. Der er en betydelig variation mellem de forskellige erhverv.

Alt i alt udnyttes produktionsapparatet i et begrænset antal af årets timer. For mange virksomheder er udnyttelsen af produktionsapparatet begrænset til mindre end en fjerdedel af årets timer. En højere udnyttelse ville øge kapitalens produktivitet, og omvendt ville en arbejdstidsnedsættelse uden en samtidig ændret tilrettelæggelse af arbejdstiden sænke kapitalens produktivitet. En høj produktivitet er den første betingelse for høj konkurrenceevne og dermed for høj beskæftigelse.

Mulighederne er dog forskellige for de forskellige brancher. Inden for visse brancer, f.eks. serviceerhverv, er arbejdspresset ujævnt fordelt på dagen eller året. Her er der behov for, at mængden af arbejdskraft følger arbejdspresset. I en række andre brancher, hvor produktionsprocessen i forvejen er kontinuerlig, kan det ikke lade sig gøre at øge udnyttelsen af produktionsapparatet, f.eks. gennem øget skifteholdsarbejde.

Også fra de individuelle lønmodtagers side kan der være ønske om og behov for en mere smidig arbejdstidstilrettelæggelse. Disse ønsker vil måske i nogle tilfælde i dag gå i

en anden retning end virksomhedens ønsker, f.eks. i spørgsmålet om (en øget) anvendelse af holddrift. Der vil imidlertid også være tilfælde, hvor ønskerne falder sammen. Det er derfor en vigtig opgave at få kortlagt de reelle behov hos begge parter, således at udviklingen ikke sættes i stå på grund af traditioner og fastlåste, forudindtagne holdninger.

III. Arbejdstidsnedsættelse

Et af de væsentligste argumenter i den løbende debat for en nedsættelse af arbejdstiden er, at det vil medføre en mindskelse af arbejdsløsheden. Beskæftigelseseffekten af en arbejdstidsnedsættelse afhænger af virksomhedernes reaktion på en arbejdstidsnedsættelse. Her kan den enkelte virksomhed vælge mellem:

1. *Nedskæring af produktionen*, hvilket vil være den oplagte mulighed for virksomheder med afsætningsvanskeligheder. Det vil være en måde for virksomheden til at undgå lagerophobning, ledig arbejdskraft i virksomheden eller afskedigelser.

2. *Øget overarbejde*, hvilket kan være en overgangsløsning for mange virksomheder, hvor ansættelse af flere fuldtidsmedarbejdere vil være vanskelig inden for de givne rammer. Det kan være virksomheder med et ujævnt produktionsmønster eller virksomheder med et meget kostbart kapitalapparat, hvor overarbejde – der eventuelt kompenseres med afspadsring – på længere sigt kan være en rentabel løsning ved en nedsat normalarbejdstid. Især mindre virksomheder vil – i hvert fald i første omgang – vælge enten den reaktion eller en nedskæring af produktionen fremfor nyansættelser.

3. *Øget produktivitet gennem forbedret arbejdstilrettelæggelse*, hvor den enkelte virksomhed, afhængigt af arbejdets og arbejdstidsnedsættelsens art, kan forsøge at kompensere for det faldende antal arbejdstimer pr. ansat ved bedre tilrettelæggelse af arbejdsgangen. I mange virksomheder vil mulighederne for produktivitetstigninger gennem bedre arbejdstilrettelæggelse være begrænsede, fordi metoden allerede er anvendt til omkostningsbegrænsninger. Men i andre virksomheder kan der muligvis stadig vindes tid ved en bedre tilrettelæggelse. Ændret arbejdstilrettelæggelse vil i mange tilfæl-