

[Arbejdsministeren]

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 lønmodtageres side kan der være ønsker 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 at undgå lagerophobning, ledig arbejdskraft i virksomheden eller afskedigelser på.

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 arbejds-

tidsnedsættelsens art, kan forsøge at kompensere for det faldende antal arbejdstimer pr. ansat ved bedre tilrettelæggelse af arbejdsgangen. I mange virksomheder vil mulighederne for produktivitetsstigninger gennem bedre arbejdstilrettelæggelse være begrænset, 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 tilfælde ske i forbindelse med en forbedring af kapitalapparatet.

4. *Øget produktivitet gennem ændret arbejdstidstilrettelæggelse*, jfr. afsnit II.

5. *Øget produktivitet gennem investeringer* i forbedret kapitalapparat, idet en arbejdstidsnedsættelse, i den udstrækning den fordyrer enhedsomkostningerne til arbejdskraft, vil gøre et stadig mere avanceret kapitalapparat rentabelt. Selv om der ikke gives lønkomensation, kan arbejdskraften fordyres, hvis de indirekte omkostninger pr. ansat ikke sænkes svarende til arbejdstidsnedsættelsen, eller hvis omkostningerne ved at oplære nyansatte er betydelige.

6. *Nyansættelser*, hvilket vil ske i alle de situationer, hvor ingen af de ovennævnte metoder helt eller delvis modsvarer arbejdstidsnedsættelsen, dvs., hvor det anses for økonomisk rentabelt at øge medarbejderstaben. Omfanget af nyansættelser afhænger i høj grad af arbejdstidsnedsættelsens udformning, herunder om den er permanent eller ej, om den enkelte er borte fra virksomheden i kortere eller længere tidsrum, hvor stort et omfang arbejdstidsnedsættelsen får, samt hvor forudsigtelig dens virkning er for virksomhederne.

En nedsættelse af den ugentlige arbejdstid må tilrettelægges sådan, at lønstigningstakten ikke påvirkes. En større ugentlig nedsættelse med fuld kompensation vil uundgåeligt føre til øgede lønomkostninger for erhvervslivet og svække konkurrenceevnen. Mindre, løbende nedsættelser af den ugentlige arbejdstid med stort set fastholdte nominelle time-lønninger gennem flere overenskomstperioder kan derimod være vejen til en konkurrenceevnebevarende arbejdstidsnedsættelse, forudsat at der hos lønmodtagerne er præference for øget fritid fremfor lønstigninger.

Et skøn over de samfundsøkonomiske virkninger af en arbejdstidsnedsættelse må