

[Arbejdsministeren]

baseres på en række forudsætninger, hvis holdbarhed i høj grad kan diskuteres. Det gælder ikke mindst spørgsmålet om lønkompensation, men også antagelser med hensyn til produktivitetsstigning, deltidsfrekvenser, konjunktursituation, finanspolitik, arbejdsmarkedssituation m.v., ligesom det er af betydning, om arbejdstidsnedsættelsen kun finder sted i Danmark eller ej.

IV. Nogle synsvikler på en arbejdstidspolitik

Modsat krise og manglende efterspørgsel er det udtryk for en stor forenkling at påstå, at *den teknologiske udvikling* skaber arbejdsløshed. Der opstår imidlertid – såvel i den enkelte virksomhed som i erhvervslivet som sådant – en række omstillingsproblemer, som tager nogen tid, bl.a. til uddannelse. Som et bidrag til at løse problemerne, især i de brancher, hvor der ikke længere vil være behov for så megen arbejdskraft, kan arbejdstidspolitiske foranstaltninger komme på tale, som f. eks. deltid og delpension. Den teknologiske udvikling skaber i sig selv de nødvendige økonomiske muligheder for sådanne arbejdstidspolitiske foranstaltninger og illustrerer derved, at den er en betingelse for, at vi kan løse vore problemer.

Et alment og specifikt højt *uddannelsesniveau* er en forudsætning for Danmarks position blandt de industrialiserede lande og for, at vi kan møde det økonomiske opsving. Desuden medfører en nedsættelse af arbejdstiden såvel som den teknologiske udvikling et øget behov for uddannelse, hvis ikke der skal opstå mangel på arbejdskraft. Det er nødvendigt at bruge mere tid på uddannelse, bl.a. fordi det er en væsentlig forudsætning for eventuelt at gennemføre en arbejdstidsnedsættelse, at uddannelsesberedskabet er i orden.

Ud fra en *familiepolitisk* synsvinkel har arbejdstidsspørgsmålet i de seneste år påkaldt sig en stigende interesse. Det skyldes i første række, at det nu er helt almindeligt, at begge forældre har tilknytning til arbejdsmarkedet – også mens børnene er små. Der har derfor været udtrykt ønske om at sikre forældre og børn mere tid sammen i det daglige, og det har været anført, at en nedsat arbejdstid er en forudsætning herfor, ligesom der har været peget på en øget adgang til

deltid eller andre former for en mere fleksibel individuel arbejdstid.

Arbejdstidspolitiske spørgsmål er også indgået i den *ligestillingspolitiske* debat. Det har været fremført, at et af instrumenterne i ligestillingsbestræbelserne kunne være indførelse og udbredelse af deltidsarbejdet på områder, hvor det ikke er almindeligt i dag. Andre har peget på, at ligestillingen alene fremmes gennem flere fuldtidsstillinger til kvinder i traditionelle mandeerhverv – gerne kombineret med en almindelig arbejdstidsnedsættelse, som vil give begge parter mere tid til de familiemæssige forpligtelser. Endelig har der været peget på de ligestillingspolitiske muligheder i mere fleksible arbejdstidsmønstre.

Arbejdstidens længde, tilrettelæggelse m.v. har stor betydning for en *ældrepolitik*. Smidigere arbejdstidsregler vil være i overensstemmelse med mange ældre arbejdstageres ønsker om mere selvbestemmelse og kontinuitet. Nogle varetager uden problemer et fuldtidsjob, til de når pensionsalderen; andre ønsker og har behov for en mere fleksibel overgang til pensionisttilværelsen.

Udgangspunktet for en vurdering af sammenhængen mellem det fysiske og psykiske *arbejds miljø* og en samlet arbejdstidspolitik er det forhold, at hensynet til lønmodtagerens sikkerhed og helbred i visse tilfælde kan begrunde en nedsættelse af arbejdstiden og/eller en begrænsning af overarbejde og skifteholdsarbejde. Nedsat arbejdstid vil formentlig resultere i færre arbejdsulykker og betyde mindre daglig belastning og nedslidning, men det er ud fra et arbejdsmiljøhensyn afgørende, at en nedsat arbejdstid eller andre arbejdstidspolitiske foranstaltninger reelt indebærer en mindre belastning af den enkelte.

V. Parternes synspunkter

Regeringen har ført drøftelser om arbejdstidspolitikken med henholdsvis det private arbejdsmarked, det offentlige arbejdsmarked og Industrirådet, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og ligestillingsrådet.

Det private arbejdsmarked.

LOs udgangspunkt for en arbejdstidspolitik er organisationernes opfattelse af, at det ikke inden udgangen af 1980'erne vil være