

Kortare arbetsvecka tveksam medicin mot arbetslöshet

AV CIVILEKONOM LARS WOHLIN

●●● När Hälleforsnäs Järnförädling tvingades till driftinskränkning ställdes arbetarna inför två alternativ: Antingen skulle 100 man friställas och de återstående 700 få fulla arbetsveckor, eller skulle ingen friställas men alla övergå till fyradagsvecka minst fem månader.

350 närvarande vid ett fackföreningsmöte uttalade sig för fyradagsvecka under högst 10 veckor. I samråd med den fackliga ledningen stannade företaget vid en kompromiss: 50 man friställdes, och de övriga får full arbetsvecka tills vidare.

Om detta märkliga val mellan olika sätt att möta sysselsättningskriser skriver forskningssekreteraren i Industrins utredningsinstitut, civilekonom Lars Wohlin. (Institutet är en självständig ekonomisk forskningsorganisation och företräder inte vare sig Industriförbundet eller Arbetsgi- varföreningen.)

● Det hör till sällsyntheterna under svensk efterkrigstid att produktionsinskränkningar skett genom förkortad arbetsvecka.

Under 1930-talets depression var metoden dock vanlig för att möta arbetslöshetsproblemet. I England och USA förekommer den alltjämt. Senast tog de brittiska bilarbetarna en avkortad arbetsvecka när den hårda brittiska åtstramningspolitiken ledde till minskad efterfrågan på fabriker- nas produkter.

Premiärminister Wilson angrep i ett tal detta beslut. Han grundade sin kritik på en analys, som accepteras även på svenskt fackföreningshåll: Fyradagsvecka innebär en undersysselsättning av arbetskraften. Folk som friställs helt har möjlighet att gå till andra företag som behöver folk. Genom att hålla kvar en onödigt stor men undersysselsatt arbetsstyrka, vilket på engelska kallas »labour hording», tvingas de expansiva industrierna till en lönehöjande konkurrens om arbetskraften. Skälet för »labour hording» är företagets rädsla att stå utan folk när efterfrågan stiger.

I praktiken är det ofta besvärligt att ordna sysselsättning åt friställd arbetskraft, i synnerhet på orter där sysselsättningen är beroende av ett enda företag — ett förhållande som tyvärr är mycket vanligt i Sverige.

Under vissa förhållanden kan därför en temporär förkortning av arbetsveckan för samtliga anställda vara en lämplig lösning medan man ordnar alternativa sysselsättningsmöjligheter. Det verkar dock rimligt att arbetsmarknadsstyrelsen har medinflytande på beslutet i sådana fall. Med det totala ansvar för sysselsättning som samhället har tagit på sig kan arbetstidsförkortningar inte vara en angelägenhet enbart mellan företaget och de anställda.

● För närvarande åligger det företagen att vid *permitteringar* betala ut full lön under de första fem arbetslöshetsdagarna. Vid *uppsägningar* har företaget ingen skyldighet att betala ersättning annat än till långvarigt anställd äldre arbetskraft. Det lönar sig således bättre att säga upp folk än att permittera dem, men man löper en ökad risk att förlora arbetskraften från orten. Det vore rimligt om företagets ekonomiska åtaganden bleve lika stora mot arbetare som sägs upp som mot dem som permitteras.

Formen för minskning av sysselsättningen bör styras av hur man bedömer långvarigheten av produktionsnedskärningen och inte göras beroende av vad som ställer sig ekonomiskt fördelaktigt ur företagets synvinkel. Skillnaden i kostnader för företaget kan nämligen inte avskämmas från samhällets efterföljande kostnader för att omhänderta permitterad eller uppsagd arbetskraft.

För fackföreningen i Hälleforsnäs innebär valet mellan de två alternativen en avvägning mellan välfärdsminskning för den stora majoritet som skulle stanna och den lilla grupp som skulle tvingas lämna företaget. Det är naturligt för en fackförening att upprätthålla så stark solidaritet som möjligt. Om arbetarna kan

lita på att samhället på ett tillfredsställande sätt sörjer för den friställda arbetskraften är det lättare för fackföreningen att driva den linje som samhällsekonomiskt är den mest rationella.

Mycket tyder på att i länder med liten solidaritet från samhällets sida blir solidariteten inom den lilla gruppen starkare, och fackföreningarna blir beredda att slåss hårdare mot alla åtgärder som kan hota sysselsättningen. Det kan t ex bli svårt att genomföra rationaliseringar.

● En ökad medbestämmanderätt från de anställdas sida rymmer många problem. Det råder ett motsatsförhållande mellan ökat medinflytande ute i de enskilda företagen och de centralt bestämda löneuppgörelserna.

De senaste årens kraftiga lönehöjningar måste leda till att de anläggningar som har sämsta lönsamheten läggs ned. Detta är man givetvis fullt klar över på fackföreningshåll. Om arbetstagarna skall få inflytande över hur mycket folk som avskedas eller nyanställs, måste också löneuppgörelserna decentraliseras till företagen. De anställda kunde då, som ett alternativ till uppsägningar, stärka företagets konkurrenskraft genom att acceptera lägre löner och på så sätt hålla sysselsättningen uppe. Men från samhällsekonomisk synpunkt kan starka invändningar göras mot en sådan decentralisering, och den strider också mot LO:s solidariska lönepolitik. ■



Lars Wohlin