

LARS-OLOF PETTERSSON

Tiden som en faktor för tillväxt

Efter en tid med låg och sjunkande tillväxt har frågan om ekonomisk effektivitet åter kommit högt på den politiska dagordningen. Det krävs en högre tillväxt om vi ska klara våra åtaganden, inte minst till kommande generationers pensionärer. Men hur ska den högre tillväxten åstadkommas?

Produktivetsdelegationens huvudbetänkande *Drivkrafter för produktivitet och välbefinnande* (SOU 1991:82) utgör ett viktigt inslag i försöken att förklara varför produktiviteten sjunkit.

Förtjänstfullt och pedagogiskt har utredningen analyserat problemet och positionerat Sveriges ekonomiska situation i jämförelse med andra västländer. Dessutom har delegationen kommit med förslag på ett stort antal politikområden. Förslagen är ofta kontroversiella. De politiska övervägandena, vad gäller lämpligheten att genomföra de åtgärder som rekommenderas, har delegationen inte gjort utan förslagen ska ses som en "bruttolista" på vilka åtgärder som kan tänkas öka produktiviteten.

Jag vill hävda att det finns brister i den "bruttolistan" och att det kanske finns mindre kontroversiella alternativ till de förslag som är mest omdiskuterade. Det är främst förslaget att lönerna ska variera med konjunkturerna som upprört sinna. Av naturliga skäl har utredningens

löntagarledamöter motsatt sig detta. De hävdar dessutom att det saknas bevis för att konjunkturpassade löner leder till ökad tillväxt. Det finns anledning att tro att också motsatsen kan vara fallet: solidarisk lönepolitik har under efterkrigstiden medverkat till en snabb utslagning av olönsamma företag och branscher och borde också i framtiden kunna fungera som produktivetsfrämjande faktor.

Det finns andra åtgärder som skulle kunna fylla samma funktion som delegationen menar att de konjunkturberoende lönerna skulle ha. Jag menar att delegationen ofullständigt har analyserat *tiden* som faktor för ökad tillväxt.

Tidsorganisationens betydelse

I vid mening är det lätt att visa att produktionens tidsorganisation har stor betydelse för möjligheterna att tillgodogöra sig fritiden. Ett elementärt exempel kan visa vad jag menar. Om man på alla arbetsplatser börjar och slutar sina arbetstider samtidigt uppstår stora effektivitetsförluster. Trängseln på vägar och i kollektivtrafiken blir stor och restiden till och från arbetsplatsen betydligt längre. I samhällelig mening och för de enskilda människorna kan vi konstatera att om lönerna börjar och slutar på sinsemellan varierande tider leder det till att mer tid blir över, antingen för fritid eller för produktivt arbete.

Men tidsorganisationen har stor betydelse även för själva produktionen. Produktivetsdelegationen konstaterar att "korta drifttider medför låg kapitalproduktivitet. Därmed finns en betydande potential för att utnyttja kapitalutrustningen bättre. Detta kan uppnås genom mer skiftarbete och flexibla arbetstider

LARS-OLOF PETTERSSON är utredningschef på Byggnadsarbetareförbundet. Han var tidigare sekreterare i Arbetsdiskommittén 1987-89 och planeringschef i Arbetsmarknads- och Industridepartementen 1989-91.

der" (s 362). Det är samma slutsats som Arbetstidskommittén kom till i sitt betänkande (SOU 1989:53). Mer skiftarbete gör att det går att utnyttja kapitalet effektivare och leder till en ökad produktivitet.

Arbetstidskommittén och Produktivtetsdelegationen kom också till samma slutsats vad gäller sambandet mellan arbetstidens längd och produktiviteten. De fann att det är svårt att finna bevis för att kortare arbetstid skulle leda till ökad produktivitet när arbetstiden redan är så kort som åtta timmar per dag. Det finns också tendenser till att arbetstidsförkortningar leder till minskad produktivitet eftersom tid för information och förberedelse- och avslutningstid tar en allt större del av den totala arbetstiden i anspråk.

Den generella slutsatsen i såväl Arbetstidskommitténs som i Produktivtetsdelegationens betänkanden var att en årsarbetstid bör införas för att åstadkomma ökad flexibilitet, dvs en bättre överensstämmelse mellan produktionens och löntagarnas önskemål om drifttider och arbetstider. Arbetstidskommittén skrev att "produktionens krav på flexibilitet har sin motsvarighet i individens önskemål om valfrihet. De spänningar som finns mellan produktionens och löntagarnas krav hanteras effektivast lokalt" (s 221). Produktivtetsdelegationen skriver på motsvarande sätt att "det bör dessutom gå att finna avtal om arbetstider som leder till ett effektivare utnyttjande av resurserna, längre drifttider och bättre anpassning till kundernas behov" (s 370).

Möjligheterna börjar här!

Här slutar emellertid Produktivtetsdelegationens analys av tiden som produktivitetsskapande faktor. Jag skulle vilja hävda att det är här möjligheterna börjar. Hela fältet är öppet för en analys av hur vi ska organisera tiden så att den överensstämmer med vad produktionen har för krav på effektivitet och löntagarnas önskemål om arbetstider och ledigheter.

När man diskuterar konjunkturvariationer är det fallstudier i världsledande företag som "föranlett delegationen att ta ställning för ett visst konjunkturberoende inslag i lönesättningen" (s 370). Däremot diskuterar inte delegationen möjligheten att använda arbetstiden som konjunkturvariabel.

Att låta lönen variera med konjunkturerna, dvs i realiteten med vinsterna i de enskilda företagen, är främmande inslag i den svenska modellen. Däremot har konjunkturanpassade arbetstider förespråkats i debatten av ett par av upphovsmännen till den svenska modellen.

Redan 1944 föreslog Gösta Rehn att de anställda skulle ges möjlighet till längre sammanhängande ledighet under lågkonjunkturer. Rehn såg semestern som ett led i arbetsmarknadspolitiken, som ett medel mot arbetslöshet, och konstaterade också: "Den reala kostnaden för folkushållet är naturligtvis obetydlig, om den ens blir någon alls. Att löntagarna får en del arbetslöshet utbytt mot rekreation, utbildning osv, betyder såsom tidigare påvisats en ökning av deras produktivitet."

År 1974 publicerade Gösta Rehn en uppsats för OECD om möjligheterna till flexliv, en uppsats som först 1985 publicerades på svenska (Rehn [1985]). I den pläderar han för att anställda ska ges dragningsrätter, dvs betalda ledigheter som en del av framtida arbetstidsförkortningar och att de anställda ska stimuleras att ta ut ledigheterna under lågkonjunkturer. "Om en del av den minskning av antalet arbetade timmar under en normal livstid som kan förutses följa med fortsatta ekonomiska framsteg på så sätt frivilligt koncentrerades till nedgångsperioder i varje bransch eller område, kunde arbetsstyrkan och produktionen i stället hållas på en högre nivå under konjunkturtoppar och i växande sektorer när och där man kunde räkna med bättre tillgång på arbetskraft tack vare återströmning av dem som varit lediga. Ännu bättre bidrag till balanshållning på arbetsmarknaden och ökning av

produktionen skulle uppnås om man kunde stimulera en del att utnyttja sina ledigheter till utbildning med sikte på yrken med positiva framtidsutsikter" (s 21–22).

Anna Hedborg och Rudolf Meidner menar i skriften *Ett friår mitt i livet* [1986] att om "friåret kan anpassas till det allmänna arbetsmarknadsläget kan en flexibel arbetstidsförkortning bidra till att hålla arbetsmarknaden i balans på två sätt. Arbetskraft kan dras bort under perioder med svag efterfrågan. Men därtill kan arbetsutbudet öka igen när arbetskraftsefterfrågan ökar. Därmed kan arbetstidsförkortningen uppnås med minimal produktions- och sysselsättningsminskning. Man får förkortningen till en lägre samhällsekonomisk kostnad och får därtill ett konjunkturpolitiskt arbetsmarknadsinstrument" (s 40).

Konjunkturpassade arbetstider

Även om de ovan anförda författarna såg de konjunkturpassade arbetstiderna som ett sätt att ta ut en arbetstidsförkortning kan man se principiellt på resonemanget. För närvarande har de flesta näringsgrenar 40 timmars arbetsvecka som normalt heltidsarbete, 27 dagars semester och till denna kommer en rad olika former av ledigheter. Därutöver finns oändliga möjligheter till deltid, övertid respektive mertid och flexitid med saldon per vecka, månad eller år. Variationerna i arbetstid kan således vara betydande.

Det gör att arbetstiderna går att variera över konjunkturerna så att man får ut mer produktion per arbetstimme, man kan få bort inflationsdrivande flaskhalsar och det går att utnyttja ledigheter mer effektivt än i dagsläget.

Det gäller att ge löntagarna drivkrafter att arbeta mer när produktionen så kräver och spara ledigheter till perioder när produktionen kräver mindre insatser av löntagarna. Ser man till att spara tillräckligt med medel under en högkonjunktur innan löntagarna får möjligheter att ut-

nyttja sina dragningsrätter kan konjunkturpassade arbetstider bli ett sätt att öka sparandet i samhället under högkonjunkturer. Det skulle i sig kunna öka investeringarna, snabba på den tekniska utvecklingen och också den vägen verka produktivetsfrämjande. Företagen skulle få betala medel till en "arbetstidsfond" för löntagarnas sparade ledigheter. Under lågkonjunkturen skulle löntagarna få en del av sin lön betald via denna fond. Företagens löneutbetalningar skulle vara högre under högkonjunkturer än under lågkonjunkturer, medan löntagarnas lön skulle var mera jämn.

Produktivtetsdelegationen borde ha prövat möjligheten att konjunkturpassa arbetstiderna i stället för att göra lönen konjunkturberoende!

Referenser

- Hedborg, A & Meidner, R, [1986], *Ett friår mitt i livet*. LO.
- Rehn, G, [1944], "3 månaders semester som medel mot arbetslöshet". *Fackforeningsrörelsen*, årg 24, s 110–117 och 126–132.
- Rehn, G, [1985], *På väg mot valfrihetens samhälle*. DELFA, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- SOU 1989:53, *Arbetstid och välfärd*. Betänkande av Arbetstidskommittén. Allmänna Forlaget, Stockholm.
- SOU 1991:82, *Drivkrafter för produktivitet och välfärd*. Produktivtetsdelegationens betänkande. Allmänna Forlaget, Stockholm.