



Kan man spare kontorplads samt tid og udgifter til pendling uden produktivitetstab ved at lade ansatte producere hjemmefra? Er dette fremtidens arbejdsmarked, og vil vi i fremtiden se en decentraliseret byøkonomi?

Kronik. Er kontoret fortid?

Gregory Clark, professor ved Økonomisk Institut, Syddansk Universitet

En af de mest mærkbare følger af "den store nedlukning" under corona – i hvert fald indtil videre – har været en ændring i den måde, mange virksomheder organiserer arbejdet på. Især arbejdstagere inden for kommunikation, produktdesign og indholdsskabelse er nu meget oftere ansat eksternt hjemmefra og ikke på centraliserede arbejdspladser.

I USA har dette skabt en overflod af kontorlokaler, høje tomgangsprocenter og faldende efterspørgsel for detailbutikker og restauranter i bykerne. I San Francisco er tomgangsprocenten for erhvervslokaler nu oppe på 30 procent, og der står 3,25 millioner kvadratmeter ledige. På Manhattan i New York er tomgangsprocenten for kontorlokaler 17 procent.

INTERESSANT NOK SYNES den store mængde hjemmearbejdspladser i USA ikke at gøre sig synderligt gældende i Europa. Eksempelvis var tomgangsprocenten for kontorer i København på det laveste niveau i ti år i 2022. Tomgangsprocenten for kontorlokaler ligger fortsat under 10 procent i de fleste større europæiske byer.

Har coronachokket gjort, at amerikanske virksomheder har lært en uventet, men mærkbar lektie om, hvordan arbejdet kan organiseres mest effektivt? Kan man spare kontorplads samt tid og udgifter til pendling uden produktivitetstab ved at lade ansatte producere hjemmefra? Er dette fremtidens arbejdsmarked, og vil vi i fremtiden se en decentraliseret byøkonomi? Eller vil virksomheder, der oplever lav produktivitet ved hjemmearbejde, forlange, at hjemmearbejdende møder ind på kontoret igen?

HISTORIEN GIVER ET ret interessant indblik i dette. Før den industrielle revolution var hjemmeproduktion udbredt. Spinding, vævning, tøjproduktion, skomageri, sømfremstilling, bestikfremstilling og mange andre produktionsopgaver blev udført i hjemmearbejdssteder. Arbejderne styrede selv deres arbejdstid og produktionsmetoder. Mange var ansat i "udliciteringsvirksomheder", der leverede de nødvendige materialer og betalte ugentligt om lørdagen for den resulterende produktion. I 1700-tallets England havde nogle af disse tekstilvirksomheder helt op til 5000 ansatte.

Arbejdere værdsatte produktionssystemets friheder. De skulle ikke pendle langt til fabrikken. De kunne til enhver tid stoppe arbejdet for at hygge sig med venner og familie. De kunne endda drikke øl og gin, mens de arbejdede. De havde også et interessant arbejdsmonter i løbet af ugen. Efter søndag var mandag den vigtigste fridag og blev ofte omtalt som "Skt. Mandag". Om mandagen havde arbejderne stadig nogle penge til overs fra lørdagslønnen, og der var længe til produktionsfristen næste lørdag. Men om fredagen kunne nogle arbejdere være oppe hele natten for at overholde ugentlige produktionsfrister. Disse arbejderes arbejdsmonter ligner faktisk meget nutidens universitetsstuderendes. De starter stille og roligt i begyndelsen af semesteret, og når eksamensfristen nærmer sig, terper de løs.

Imidlertid satte den industrielle revolutions nye



Illustration: Gert Ejton

fabrikssystemer en stopper for arbejdernes traditionelle friheder. Fabrikkerne havde faste og ens arbejdstider hver dag fra mandag til lørdag. Mødte arbejderne for sent, blev de straffet med betydelige bøder eller afskedigelse, selv når de blev betalt pr. enhed og lønnen dermed var produktivt-baseret. Alkohol blev bandlyst på arbejdspladsen, ligesom socialisering og uregelmæssige pauser.

Arbejderne hadede den nye disciplin. Alligevel spredte den sig hurtigt til næsten alle produktionsområder i 1800-tallet. Selvom arbejderne ikke brød sig om disciplinen, viste det sig, at de var mere produktive og derfor tjente betydeligt mere. Arbejderne hadede fabrikken, men elskede den højere indkomst.

Hvorfor disciplin og centralisering først sejrede med den industrielle revolution, diskuteres stadig. Men de nye teknikker, der hurtigt blev forbundet med disciplin, var typisk dem, der krævede mere kapital pr. arbejdstager. Eksempelvis arbejdede håndværkerne frit, men håndvæve var billige. Fabriksvævere, der ofte både passede op til 6-8 væve på én gang og de tilhørende kraftforsyningssystemer, krævede langt mere kapital pr. arbejdstager. Gevinsterne ved at udnytte kapitalen bedre vha. disciplin var dét, der øgede lønningerne betydeligt.

Ligesom under den industrielle revolution kan moderne outsourcing lykkes, hvis der er et klart målbart resultat pr. arbejdstager og afsat små mængder

kapital til, at medarbejderne er inaktive, når de distraheres af familie, venner og internettet.

DE SIDSTE 50 års it-revolution har imidlertid skabt en helt række job, der har et nøje afmålt resultat, men kun involverer meget beskedne kapitaludgifter. Den moderne bærbare computer, der er forbundet til cloud-databaser, svarer kapitalmæssigt til den præindustrielle håndvæv. Mange opgaver, der udføres på sådanne bærbare computere – programmering, design af websider, udarbejdelse af juridiske sagsfremstillinger, tekstredigering, behandling af regninger, oprettelse af fakturaer – har nøje afmålte resultater.

Selvom det anslås, at folk, der bruger bærbare computere til arbejdsopgaver uden opsyn, bruger 40 procent af tiden på andet end arbejde, for eksempel socialisering og internetsurfing, behøver arbejdsgiveren kun betale for det faktiske udførte arbejde. Al denne inaktive hjemmetid hverken binder dyr kapital eller forstyrrer andre, der arbejder i tæt koordinerede produktionsprocesser.

I dette tilfælde udgør "den store nedlukning" en mulighed for at gentænke placeringen af og tilsynet med mange forskellige arbejdsopgaver. Måske kan vi lære af vores præindustrielle forfædre, hvordan mange nye teknologier kan hjælpe os med at blande arbejde, familie og fritid bedre.