

Edwin Gunder-Hansen: Arbejdsvurdering. En metode til objektiv lønfastsættelse. G. E. C. Gads Forlag. Kbh. 1949. 57 sider. Kr. 4,50.

Enhver, der har med et større personale at gøre, det være sig funktionærer eller arbejdere, har gang på gang under overvejelse om, hvorvidt et af en værdifuld medarbejder fremsat krav om lønforhøjelse skulle honoreres eller ej, været ude for at konstatere, hvorledes lønningerne ikke udelukkende er bestemt af arbejdets karakter og udøverens kvalifikationer, men også i væsentlig grad af irrationelle faktorer som f. eks. den pågældendes anciennitet, familieskab, mere eller mindre gode evne til at tale sin sag etc. Det medfører, at tankerne ledes ind på, om ikke det vil være muligt muligt at finde en metode til objektiv lønfastsættelse.

Det er en sådan metode, cand. polit. Edwin Gunder-Hansen anviser i sin lille bog »Arbejdsvurdering« (Job Evaluation). I denne klarlægges, hvorledes arbejdsydelsen betinges, dels af arbejderens subjektive egenskaber, d. v. s. præstationstempo og effektivitet, der medfører en vis *arbejdskvantitet*, og dels af arbejdets objektive egenskaber, d. v. s. de krav det stiller til udøveren, i modsætning til andre arbejder, hvilket vil sige *arbejds kvaliteten*.

Den første, arbejdskvantiteten, bedømmes ved den gennem en længere årrække udviklede arbejdsstudieteknik, medens den sidste, arbejds kvaliteten, kan bedømmes ved arbejdsvurdering (stillingsbedømmelse).

Efter en kort omtale af de forskellige systemer for arbejdsvurdering redegøres nærmere for pointsystemet. Gennem indgående analyser og dertil knyttede arbejdsbeskrivelser konstateres, hvilke faktorer, såsom uddannelse, erfaring, håndlag, initiativ etc., der spiller en rolle ved de enkelte arbejders udførelse. På grundlag heraf opstilles for en branche, en virksomhed eller eventuelt for enkelte arbejdsgrupper indenfor virksomheden, et skema for, hvilken »vægt« man lægger på de enkelte faktorer, og vurderingen af et arbejde sker derefter ved en bedømmelse af, i hvilken »grad« de enkelte faktorer er nødvendige for arbejdets udførelse. Der skulle da være mulighed for på denne måde at opnå en objektiv vurdering af de enkelte arbejder. — Det ser tilløkkende ud; men der savnes en klarlæggelse af, at vurderingen kun har mulighed for at blive objektiv indenfor samme »vægttabel«, — hvorledes den objektive vurdering kan ske fra »vægttabel« til »vægttabel« forklares ikke, og dog kan det meget vel ske, at man indenfor samme virksomhed har så forskellige hovedgrupper af arbejde, at de kræver flere »vægttabeller«. Det forekommer således anmelderen, at der vanskeligt kan benyttes samme »vægttabel« til bedømmelse af kontorarbejdet, som den der benyttes til arbejdet på værkstederne.

Til slut i bogen omtales, hvorledes man, efter at have vurderet arbejdet, kan gå videre til arbejderklassificering, en vurdering af udøverne, for at konstatere, hvorvidt de er i besiddelse af de kvalifikationer, arbejds vurderingerne viser der kræves.

Arbejdsvurdering er blot et led i den moderne udvikling, med en begrænsning af kræfternes frie spil, ved gennemførelse af planlægning, regulering og kontrol i det økonomiske liv, og selv om disse principper har vist deres berettigelse i en vis udstrækning, kan man jo ikke se bort fra, at de også har medført visse uheldige bivirkninger. Anmelderen kunne i denne forbindelse ønske sig forfatterens syn på, hvad resultatet af en konsekvent

Edwin Gunder-Hansen: Arbejdsvurdering. En metode til objektiv lønfastsættelse. G. E. C. Gads Forlag. Kbh. 1949. 57 sider. Kr. 4,50.

Enhver, der har med et større personale at gøre, det være sig funktionærer eller arbejdere, har gang på gang under overvejelse om, hvorvidt et af en værdifuld medarbejder fremsat krav om lønforhøjelse skulle honoreres eller ej, været ude for at konstatere, hvorledes lønningerne ikke udelukkende er bestemt af arbejdets karakter og udøverens kvalifikationer, men også i væsentlig grad af irrationelle faktorer som f. eks. den pågældendes anciennitet, familieskab, mere eller mindre gode evne til at tale sin sag etc. Det medfører, at tankerne ledes ind på, om ikke det vil være muligt muligt at finde en metode til objektiv lønfastsættelse.

Det er en sådan metode, cand. polit. Edwin Gunder-Hansen anviser i sin lille bog »Arbejdsvurdering« (Job Evaluation). I denne klarlægges, hvorledes arbejdsydelsen betinges, dels af arbejderens subjektive egenskaber, d. v. s. præstationstempo og effektivitet, der medfører en vis *arbejdskvantitet*, og dels af arbejdets objektive egenskaber, d. v. s. de krav det stiller til udøveren, i modsætning til andre arbejder, hvilket vil sige *arbejds kvaliteten*.

Den første, arbejdskvantiteten, bedømmes ved den gennem en længere årrække udviklede arbejdsstudieteknik, medens den sidste, arbejds kvaliteten, kan bedømmes ved arbejdsvurdering (stillingsbedømmelse).

Efter en kort omtale af de forskellige systemer for arbejdsvurdering redegøres nærmere for pointsystemet. Gennem indgående analyser og dertil knyttede arbejdsbeskrivelser konstateres, hvilke faktorer, såsom uddannelse, erfaring, håndlag, initiativ etc., der spiller en rolle ved de enkelte arbejders udførelse. På grundlag heraf opstilles for en branche, en virksomhed eller eventuelt for enkelte arbejdsgrupper indenfor virksomheden, et skema for, hvilken »vægt« man lægger på de enkelte faktorer, og vurderingen af et arbejde sker derefter ved en bedømmelse af, i hvilken »grad« de enkelte faktorer er nødvendige for arbejdets udførelse. Der skulle da være mulighed for på denne måde at opnå en objektiv vurdering af de enkelte arbejder. — Det ser tilløkkende ud; men der savnes en klarlæggelse af, at vurderingen kun har mulighed for at blive objektiv indenfor samme »vægttabel«, — hvorledes den objektive vurdering kan ske fra »vægttabel« til »vægttabel« forklares ikke, og dog kan det meget vel ske, at man indenfor samme virksomhed har så forskellige hovedgrupper af arbejde, at de kræver flere »vægttabeller«. Det forekommer således anmelderen, at der vanskeligt kan benyttes samme »vægttabel« til bedømmelse af kontorarbejdet, som den der benyttes til arbejdet på værkstederne.

Til slut i bogen omtales, hvorledes man, efter at have vurderet arbejdet, kan gå videre til arbejderklassificering, en vurdering af udøverne, for at konstatere, hvorvidt de er i besiddelse af de kvalifikationer, arbejds vurderingerne viser der kræves.

Arbejdsvurdering er blot et led i den moderne udvikling, med en begrænsning af kræfternes frie spil, ved gennemførelse af planlægning, regulering og kontrol i det økonomiske liv, og selv om disse principper har vist deres berettigelse i en vis udstrækning, kan man jo ikke se bort fra, at de også har medført visse uheldige bivirkninger. Anmelderen kunne i denne forbindelse ønske sig forfatterens syn på, hvad resultatet af en konsekvent

gennemførelse af arbejdsvurderingens principper i et helt samfund vil blive.

I øjeblikket er det forholdet mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, der betinger lønnens niveau og tilgangen af ny arbejdskraft til de enkelte fag, og der sker konstant en tilpasning. Er alt arbejde først vurderet, vil der ganske naturligt ske en uforholdsmæssig stor tilgang til de arbejdsarter, der er vurderet højt, og medens reguleringen nu kan ske ved et automatisk fald i lønnen for denne arbejdsart, vil dette ikke kunne lade sig gøre, hvor arbejdsvurderingen har placeret arbejdet i et ganske bestemt forhold til alle øvrige arbejdsarter.

Men da enhver moderne driftsleder er plankægnings-*»minded«*, er der ingen tvivl om, at arbejdsvurdering, der allerede er forsøgt i nogle danske virksomheder, vil vinde yderlige udbredelse. Gunder-Hansen's letfattede bog vil gøre sit hertil.

Gunnar Carlsen.

H. Winding Pedersen: Omkostninger og Prispolitik. 2. udgave. Handelshøjskolen i København, Driftsøkonomiske Hovedproblemer V. Høst & Sons Forlag. Kbh. 1949. 384 sider. Kr. 14,— hft., kr. 18,— indb.

Professor Winding Pedersens lærebog i *»Omkostninger og Prispolitik«* er nu udkommet i 2. udgave. Ganske vist er det ikke almindeligt at anmelde hver ny udgave af en lærebog, men i dette tilfælde er der tale om en så væsentlig forskel fra 1. udgave, at den ny udgave fremtræder som et helt nyt værk og derfor også har krav på omtale. Faktisk er der større grund til at anmelde 2. udgave end der var til at anmelde 1., idet den ny udgave i langt højere grad er et selvstændigt værk fra Winding Pedersens side. Mens 1. udgave i det væsentlige gav en almindelig lærebogsfremstilling af gængse teorier og opfattelser, bærer denne udgave mere præg af Winding Pedersens selvstændige indsats. Den nye udgave må formentlig regnes for Winding Pedersens største bidrag til den driftsøkonomiske videnskab og må derfor også anses for hans foreløbige hovedværk.

Som allerede nævnt er den nye udgave helt forskellig fra den gamle; navnlig gælder dette den sidste halvdel af bogen, der er fuldstændig omarbejdet. Således er afsnittene om finansiering, virksomhedernes sammenlutninger samt statusteorier helt udgået, hvad der hænger sammen med, at disse emner nu behandles andetsteds i Handelshøjskolens undervisning. Når bogen alligevel er blevet godt 100 sider større, vil det kunne forstås, at der til gengæld er medtaget en del nyt, ligesom det gamle stof er behandlet mere udførligt. Den nye udgave er delt i fire dele. 1. del, omkostningslære, er stærkt omarbejdet, men indeholder i hovedtrækkene det samme som den tidligere udgave. Også 2. del er i grundtrækkene det samme, selv om især *»Omkring den moderne pristeori«* nu er indarbejdet i fremstillingen i en letfattet form. Alle problemer vedrørende anlægsovervejelser og vurdering er henregnet under 3. del, medens den sidste del om omkostningsfordeling og kalkulation indeholder meget nyt stof; enkelte kapitler er helt nye, medens de andre er omarbejdet til ukendelighed. Set fra et videnskabeligt synspunkt er 4. del den mest betydningsfulde, fordi Winding Pedersen her giver en indgående analyse af det spørgsmål, som så længe har trængt til behandling, nemlig forholdet mellem den teoretiske driftsøkonomi og det interne regnskabsvæsens opfattelse af omkostnings-