

Glidende Lønskalaer.

Et Forsøg paa at gøre Lønnens Højde afhængig af Arbejdsløsheden i Faget.

I blandt de forskellige Former for kollektive Arbejds-Overenskomster har den saakaldte glidende Lønskala især været anvendt i England. Selv om den almindelige Løntarif med faste Satser for Timeløn eller Akkordbetaling frembyder store Fordele baade for Arbejdere og Arbejdsgivere, er det dog naturligt, at netop de faste Satser ofte maa føles som en betydelig Ulæmpe. Især i de Industrier, hvor Konjunkturerne er stærkt vekslende, kom man derfor ind paa at bøde paa denne Ulæmpe ved at indrette Overenskomsterne saaledes, at Tariffen blev mere smidig; i Stedet for den faste Arbejdspris satte man en Tarif, saaledes indrettet, at Lønnen varierede automatisk med Produktets Salgspris.

Den glidende Lønskala, saaledes som den hidtil har været anvendt, har imidlertid ogsaa sine Mangler, og i engelske Arbejderkredse er efterhaanden den Opfattelse bleven almindelig, at Manglerne overvejende er paa Arbejdernes Side, Fordelene paa Arbejdsgivernes. Hvorledes dette nu end forholder sig, er det sikkert nok, at de glidende Lønskalaer nu ikke nyder samme Popularitet og vel heller ikke samme Udbredelse som for 10—20 Aar siden. Imidlertid fremgaar det dog af en Under-søgelse, der for nylig er foretaget af det engelske Handelsministerium (»Report on Collective Agreements between

Glidende Lønskalaer.

Et Forsøg paa at gøre Lønnens Højde afhængig af Arbejdsløsheden i Faget.

I blandt de forskellige Former for kollektive Arbejds-Overenskomster har den saakaldte glidende Lønskala især været anvendt i England. Selv om den almindelige Løntarif med faste Satser for Timeløn eller Akkordbetaling frembyder store Fordele baade for Arbejdere og Arbejdsgivere, er det dog naturligt, at netop de faste Satser ofte maa føles som en betydelig Ulæmpe. Især i de Industrier, hvor Konjunkturerne er stærkt vekslende, kom man derfor ind paa at bøde paa denne Ulæmpe ved at indrette Overenskomsterne saaledes, at Tariffen blev mere smidig; i Stedet for den faste Arbejdspris satte man en Tarif, saaledes indrettet, at Lønnen varierede automatisk med Produktets Salgspris.

Den glidende Lønskala, saaledes som den hidtil har været anvendt, har imidlertid ogsaa sine Mangler, og i engelske Arbejderkredse er efterhaanden den Opfattelse bleven almindelig, at Manglerne overvejende er paa Arbejdernes Side, Fordelene paa Arbejdsgivernes. Hvorledes dette nu end forholder sig, er det sikkert nok, at de glidende Lønskalaer nu ikke nyder samme Popularitet og vel heller ikke samme Udbredelse som for 10—20 Aar siden. Imidlertid fremgaar det dog af en Under-søgelse, der for nylig er foretaget af det engelske Handelsministerium (»Report on Collective Agreements between

Employers and Workpeople in the United Kingdom»), at over 50000 Arbejdere lønnes efter glidende Skalaer. Størst Udbredelse har Systemet i Jernindustrien, hvor der findes flere store Firmaer, der har anvendt glidende Lønskalaer i over 20 Aar, Nedenstaaende Tal er et Sammendrag af en Liste over nu bestaaende glidende Skalaer, der findes i den nævnte Beretning fra det engelske Handelsministerium:

Oprettelsesaar	Overens- komster	Arbej- dere
Før 1890	2	3830
1890—94	3	2080
1895—99	6	17034
1900—04	4	5282
1905—09	15	22103
	30	50329

Denne Oversigt lider naturligvis af den Mangel, at den kun omfatter de nu bestaaende Overenskomster, ikke de »døde«. Men den lærer os dog, at den glidende Lønskala ikke er helt ude af Kurs, idet der i Femaaret 1905—09 er afsluttet 15 saadanne Overenskomster, omfattende over 22000 Arbejdere; 4 af disse Overenskomster er endda afsluttede i 1909, det sidste Aar der er medtaget i Undersøgelsen.

De glidende Lønskalaer er naturligvis konstruerede paa forskellig Maade. Som et ret typisk Eksempel kan anføres den Overenskomst, der gælder for Raajernproduktionen i Cleveland Distriktet i Nordengland. Tariffen har en Række Standard-Lønsatser, som anvendes, naar Jernets Salgspris er normal, d. v. s. ligger mellem to i Overenskomsten fastsatte Grænser (34 sh. og 34 sh. 2,40 d. pr. ton). I Begyndelsen af hvert Kvartal foretager et Udvalg, bestaaende af Repræsentanter for Arbejdere og Arbejdsgivere, en Undersøgelse af de i det foregaaende Kvartal opnaaede Salgspriser for Jern. Undersøgelsen foretages ved Gennemgang af 7 navngivne Firmaers Bøger. Hvis

den gennemsnitlige Salgspris er under 34 sh., formindskes Standard-Lønsatserne med $\frac{1}{4}\%$ for hver 2,40 d. Jernprisen er under 34 sh., medens Standard-Lønnen forøges med $\frac{1}{4}\%$ for hver 2,40 d. Prisen er over 34 sh.

Medens de aller fleste glidende Lønskalaer er indrettede paa lignende Maade som den her skitserede, — altsaa saaledes at Lønnen bestemmes efter Produktets Salgspris, er der for nylig gjort et Forsøg paa at lade Lønnen variere efter et ganske andet Moment, nemlig Arbejdsledigheden i Faget.

Den paagældende Overenskomst er indgaaet af Maskinfabrikkerne i Bolton og Bury med Maskinarbejdernes Fagforbund. Overenskomsten fastsætter for det første en Minimumsløn for et Tidsrum af 4 Aar. Dernæst bestemmes det, at Lønsatserne overhovedet ikke skal kunne forandres i de første 12 Maaneder efter Overenskomstens Indgaaelse. Men hvis det efter Udløbet af de første 12 Maaneder viser sig, at Arbejdsledigheden blandt de organiserede Arbejdere i Faget udgør højst 7% , stiger Lønnen med 1 sh. pr. Uge for daglønnede Arbejdere, og Akkordsatserne forhøjes med $2\frac{1}{2}\%$. Disse forhøjede Lønsatser bliver derefter gældende i Resten af den 4aarige Periode. Ved Afgørelsen af Arbejdsledighedens Størrelse henholder man sig til den af Board of trade udarbejdede officielle Maanedsopgørelse, der iøvrigt hviler paa Indberetninger fra Fagforeningerne.

Som det første Forsøg i sin Art er denne »glidende Skala« naturligvis yderst enkelt i sin Bygning, idet der i hele Overenskomstperioden kun kan ske en enkelt Forandring i Lønsatserne, — og kun i opadgaaende Retning. Det vil imidlertid være interessant at se, hvorledes Forsøget vil falde ud, — bl. a. om det vil lykkes at undgaa Konflikter, foranledigede ved den Interesse Fagforeningerne har i at hindre Tilgangen til Faget og ved den lige saa selvfølgelig Interesse Arbejdsgiverne har i at Tilgangen bliver saa stor som muligt.

A. J.