

Arbejdsstatistik.

(Tarifstatistik. — Arbejdslønsstatistik).

Af

A. Høyer.

I.

Medens man indenfor Befolkningsområdet allerede i lang Tid har haft prægnante Udtryk for de fleste der virkende Kræfters Styrke og Retning — f. Eks. de formerende og de tilintetgørende — saa er man endnu ret hjælpeløst stillet, naar man har Brug for lignende Udtryk for de Kræfter, der bestemmer det økonomiske Livs Fysiognomi. Der er her saa mange Omraader, som endnu ligge hen som terra incognita, indhyllet i Formodningernes Tusmørke. Selv indenfor en af de interessanteste Grene af den økonomiske Statistik, Arbejdslønsstatistiken, staar man endnu kun ved Begyndelsen. At tilvejebringe et almindeligt numerisk Udtryk for Arbejdslønnens Niveau — et Indeksnummer om man vil — er en Opgave, som i de allerfleste Lande hører Fremtiden til. Og véd man saaledes endnu ikke, eller — i enkelte Tilfælde — kun med grov Tilnærmelse, hvor høj eller lav Arbejdslønnen er i et Land, saa véd man endnu min-

dre om de økonomiske Kræfter eller de sociale Opdriftskræfter, som bestemmer Arbejdslønnens Højde. Og dog bliver Kendskabet til disse Forhold efterhaanden en Nødvendighed. Med den stigende internationale Afhængighed, hvorved Landenes forskellige Produktivitet træder stærkere i Forgrunden, med den stigende Organisationsdannelse og dermed følgende privatretlige Fiksering af Arbejdsforholdene, og endelig og ikke mindst med Statsmagtens begyndende Ingriben i disse Forhold, bliver Fordelingsproblemet, d. v. s. den økonomiske Nødvendighed contra den sociale Retfærdighed, et af Dagens brændende Spørgsmaal.

For Danmarks Vedkommende er Spørgsmaalet om Arbejdsstatistikens Udvikling navnlig blevet aktuelt i Løbet af det sidste Aar. Ved Lov af 12. April 1910 om Oprettelse af en fast Voldgiftsret til Paadømmelse af faglige Retskonflikter og ved Lov af samme Dato om Ansættelse af en Forligsmand i Arbejdsstridigheder har Statsmagten grebet direkte ind i Forholdet mellem Arbejdsgiver og Arbejder, ved den førstnævnte Lov paa det retsbundne Omraade, ved den anden Lov i alle Forhold, hvor Meningsforskelligheder truer med at udløse sig i Arbejdsstandsning af alvorlig Karakter. Foruden den Betydning, disse Love har i sig selv*), faar de en ikke ringe indirekte Betydning for Udviklingen af den danske Arbejdsstatistik. Det er selvfølgelig i første Række Forligsmandsinstitutionen, hvorom der her bliver Tale**). Skal denne Institution

*) Se nærværende Tidsskrift Maj—Juni Hefte 1911.

***) For den faste Voldgiftsret kan Arbejdsstatistikken (Tarifstatistik) faa Betydning ved Afsigelse af Kendelser, hvor Sædvænen er medbestemmende for Sagens Udfald.

kunne opfylde sit Formaal, maa den saa at sige hvile paa Kendsgerninger. Grundlaget for hele dens Virksomhed maa være Kendskabet til Arbejdsforholdets forskellige Sider, belyst gennem statistiske Undersøgelser, og da navnlig gennem en Tarifstatistik og en Arbejdslønsstatistik. Det vil derfor ikke være uden Interesse at se lidt nærmere paa disse to Grene af Arbejdsstatistiken.

II.

Tarifstatistiken er her i Landet et ganske uopdyrket Felt. Dens Formaal er en systematisk og videnskabelig Bearbejdning af Indholdet af de Overenskomster, som — bragt til Verden af den moderne Organisationsdannelse — afsluttes mellem en enkelt Arbejdsgiver eller en Flerhed af Arbejdsgivere (f. Eks. en Arbejdsgiverforening) paa den ene Side og en Fagforening paa den anden, med det Formaal, for et nærmere bestemt Tidsrum, at fastslaa de Betingelser, hvorunder Samarbejdet mellem de to Parter skal foregaa. Selv om man endnu ikke har nogen almindelig anerkendt Benævnelse for disse Overenskomster, synes dog Ordet Tarifoverenskomst, navnlig i videnskabelige Krese, mere og mere at vinde Indpas. Deraf atter Betegnelsen Tarifstatistik. Indtil for en Snes Aar siden var Tarifoverenskomsterne ikke Genstand for nogen særlig Opmærksomhed udenfor de direkte interesseredes Kreds. Men efterhaand som de tager til baade i Antal og Betydning, begynder Videnskaben at skænke dem sin Interesse. Tarifoverenskomsten er nemlig i mange Henseender som et Spejlbillede af de

Forhold, hvorunder et Fags Arbejdere lever og virker, og yder derfor — med Kendskab til den deri optagne Terminologi — en frugtbar Mark for Studiet af økonomiske og sociale Forhold. Efter at den juridiske og nationaløkonomiske Videnskab havde henledet Opmærksomheden paa Tarifoverenskomsterne, begynder ogsaa Statsmagten saa smaat at faa Øjnene op for, at der her ligger et Omraade, som maa inddrages under den officielle Statistik, navnlig fordi Statsmagten jo nu selv paa forskellig Vis søger at gribe regulerende ind i Arbejdsforholdene.

Tyskland er her Pioner. Det første Standardværk skyldes det private Initiativ. I Aaret 1905 udgav Forfatterinden Dr. Fanny Imle paa Grundlag af et ret omfattende, men selvfølgelig mangelfuldt Materiale sit Værk: *Gewerbliche Friedensdokumente. Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaften in Deutschland*. Allerede to Aar i Forvejen (1903) havde dog det kejserlige statistiske Bureau paabegyndt Indsamlingen af Tarifoverenskomster, og Resultatet heraf offentliggjordes Aaret 1906 i et 3 Binds Værk: *Der Tarifvertrag im Deutschen Reich*, hvis 1. Bind — forfattet af den i 1910 afdøde unge Socialøkonom Dr. Leo — giver en almindelig Fremstilling af Tarifoverenskomsternes Væsen, Udvikling og Betydning, deres Historie i Tyskland, deres Stilling indenfor den bestaaende Retsordning samt af Forholdene i Udlandet. Den egentlige Behandling af Stoffet er foretaget af Bureauets videnskabelige Hjælpearbejder Dr. Georg Sydow. I Aaret 1908 udsendte Bureauet et nyt Bind: *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im Deutschen*

Reich, og hermed er det Grundmateriale indsamlet, hvorpaa de aarlige Beretninger hviler. Ifølge den sidste Oversigt — for Aaret 1909 — fandtes der ved Udgangen af dette Aar i Tyskland 6578 Tarifoverenskomster, gældende for 137214 Bedrifter med 1,107478 Arbejdere.

I Østrig har det kgl. kejserlige arbejdsstatistiske Departement indenfor Handelsministeriet siden Aaret 1906 i »Soziale Rundschau« meddelt halvaarlige Oversigter over nye Tarifoverenskomster. I Løbet af Aaret 1909 afsluttedes 534 Tarifoverenskomster, regulerende Arbejdsforholdet i 10913 Virksomheder med 122687 Arbejdere. Et Grundmateriale som det tyske findes ikke i Østrig. Ogsaa Sverige har sin Tarifstatistik. Grundmaterialet, som indsamledes i Aaret 1907 af den arbejdsstatistiske Afdeling af Kgl. Kommerkollegium, foreligger i 3 Bind og omfatter 1971 Tarifoverenskomster forpligtende c. 9600 Arbejdsgivere og c. 256000 Arbejdere. I Indledningen til 1. Bind bebudes aarlige Oversigter over den stedfindende Udvikling. I England har Board of Trade gennem længere Tid indsamlet og — nu og da — offentliggjort Oversigter over nye afsluttede Tarifoverenskomster. En systematisk bearbejdet Statistik er dog først fremkommet i Slutningen af 1910. Den omfatter 1696 Tarifoverenskomster*) med c. 2,400000 Arbejdere. Frankrigs Arbejdsdepartement modtager i Henhold til Mæglings- og Voldgiftsloven af 27. Decbr. 1892 et Eksemplar af enhver Tarifoverenskomst, som afsluttes ved en Forligsmands Mellemkomst. Store Sager er

*) Det lave Tal hidrører fra, at Tariffer mellem en enkelt Arbejdsgiver og hans Arbejdere ikke er medregnet.

det selvfølgelig ikke blevet til. Først ved Arbejdsministerens Dekret af 23. April 1910 er det blevet paalagt Arbejdsdepartementet at foretage en systematisk Efterforskning efter Tarifoverenskomster i hele Frankrig. Man agter at gaa frem Fag for Fag, og til en Begyndelse har man valgt Bogtrykfaget, Slagterfaget, Vinbjærgsfaget og Tekstilfaget. Resultaterne vil fremkomme i Bulletin de l'Office du Travail. Til Slut skal nævnes, at i Schweiz har Kanton Zürich foretaget tarifstatistiske Undersøgelser.

Ved den statistiske Behandling af Tarifmaterialet maa man selvfølgelig først og fremmest være klar over, hvorvidt en mellem Arbejdsgivere og Arbejdere afsluttet Overenskomst virkelig falder ind under Begrebet Tarifoverenskomst eller ej. Den bedste Ledetraad i saa Henseende danner Kontrahenterne. Medens der som Kontrahent paa Arbejdsgiverside kan optræde baade en enkelt Arbejdsgiver og en Arbejdsgiverforening eller et Arbejdsgiverforbund, kan der paa Arbejderside kun kontraheres af en Fagforening eller et Fagforbund. En enkelt Arbejder kan aldrig og en Flerhed af Arbejdere ikke uden en Organisations Medvirkning afslutte en egentlig Tarifoverenskomst.

Efter det Omraade, indenfor hvilket Tariffens Bestemmelser har Gyldighed, deler man Overenskomsterne i:

- 1) Firmatarifoverenskomster.
- 2) Lokaltarifoverenskomster.
- 3) Landstarifoverenskomster.

Firmatariffen afsluttes som gældende mellem et enkelt Firma og den Fagforening, hvoraf dets Arbejdere

ere Medlemmer. Lokaltariffen afsluttes som gældende for en Flerhed af Arbejdsgivere eller en Arbejdsgiverforening indenfor et lokalt begrænset Omraade og Medlemmerne af den stedlige Fagforening. Endelig har Landstariffen Gyldighed for Arbejdsgivere i hele Landet og de hos dem beskæftigede Arbejdere. Gennem en saadan Inddeling af Stoffet er det indenfor de enkelte Fag muligt at paapege den Udvikling, som finder Sted, og som fra Firmatariffen gennem Lokaltariffen fører til Landstariffen.

Nu siger det sig selv, at selv om en Tarifoverenskomst formelt har Gyldighed som Landstarif, vil Spørgsmaalet om dens reelle Betydning som saadan i hø Grad afhænge af, hvormange af Fagets Arbejdere og Arbejdsgivere der forpligtes ved den paagældende Tarifoverenskomst. I det hele taget faar Tarifstatistiken først sin rette Betydning, naar den kan paavise, hvormange af et Fags (et Lands) Arbejdere og Arbejdsgivere der samarbejder under retsbundne Arbejdsvilkaar. Det følger heraf, at en statistisk Undersøgelse angaaende Tarifoverenskomsternes Indhold som sit Supplement fordrer en speciel Undersøgelse af, hvormange Arbejdsgivere og Arbejdere der falder ind under de enkelte Overenskomster. Ved den mere detaillerede Behandling af Materialet vil det være naturligt at følge Industritællingens Gruppeinddeling.

Det vigtigste Emne for Tarifstatistiken er selvfølgelig Tarifoverenskomsternes Indhold. Det er her navnlig Bestemmelserne om Arbejdslønnen og Arbejdstiden, hvorom Opmærksomheden samler sig.

Med Hensyn til Arbejdslønnen maa det erindres, at den i en Tarif fastsatte Løn i de allerfleste Tilfælde

kun yder visse Holdepunkter for Bedømmelsen af Fagets Lønforhold, men aldeles ikke giver noget udtømmende Billede deraf. Med fuld Sikkerhed kan egentlig kun sluttes, at den i en Tarifoverenskomst fastsatte Tidløøn (Time-, Dag- eller Ugeløn) danner Undergrænsen for Arbejdernes Fortjeneste ved Tidlønsarbejde. Om den tillige danner Undergrænsen ved Akkordarbejde — hvis saadant findes i Faget — afhænger af, hvorvidt Overenskomsten ogsaa for Akkordarbejdets Vedkommende garanterer Arbejderen en Mindstefortjeneste af Tidlønnens Størrelse. Hvor den faktiske Gennemsnitsfortjeneste derimod ligger, om den falder sammen med Tarifoverenskomstens Løn, eller ligger over og da hvor meget, afhænger af flere Forhold. Afgørende i saa Henseende vil det være, om Tarifoverenskomstens Lønsats er fastsat som en Minimalløn — d. v. s. den almindelige Løngrænse, under hvilken den personlige Løn for en Arbejder ikke maa synke — eller en Normalløn — d. v. s. den Løn, som ydes enhver Arbejder, uden Hensyn til hans større eller mindre personlige Dygtighed eller Flid —*), samt i hvor stor Udstrækning Arbejdets Art og de Forhold, hvorunder det udføres, tillader Akkordsystemets Anvendelse. Det maa her erindres, at der er en vis Relativitet i Begreberne Minimal- og Normalløn. Ligesom en Minimalløn under stærkt nedadgaende Tider kan nærme sig til at blive en Normalløn, har den sidstnævnte under opadgaende Tider Tendens til at blive en Minimalløn.

*) Som Regel vil der i Overenskomsterne være taget Forbehold med Hensyn til nylig udlærte Arbejdere og til Arbejdere, hvis Arbejdsevne er forringet paa Grund af Alder eller Svagelighed.

Det vil af det foregaaende forstaaes, at man ikke gennem Tarifstatistiken kan faa Erstatning for en virkelig Arbejdslønsstatistik, men derimod kun et Middel til at fastslaa det laveste Lønniveau indenfor det tarifregulerede Fagomraade. I dette Omraades Udstrækning og i Tariflønsatsernes absolutte Højde har man en Værdimaaler af betydelig social og økonomisk Interesse.

Med Hensyn til Bestemmelserne om Arbejdstidens Længde gælder noget lignende som for Arbejdslønnen. Overenskomsternes Bestemmelser danner Ydergrænserne. Om der virkelig arbejdes f. Eks. 10 Timer daglig, afhænger som oftest af Konjunkturerne. I opadgaaende Tider vil Overenskomsternes Tidsbestemmelser som oftest falde sammen med den Tid, hvori der faktisk arbejdes til normal Betaling, i trykkede Tider derimod vil mange Bedrifter være nødt til at arbejde paa indskrænket Arbejdstid. Den paa Tarifstatistiken baserede Arbejdstidsstatistik faar derfor sin Betydning derigennem, at den fastsætter Maksimum for den normale Arbejdstids Længde i de af Tarifoverenskomsterne forpligtede Virksomheder.

Foruden Bestemmelser om Arbejds løn og Arbejdstid, træffer man i Overenskomsterne tillige Bestemmelser om en gensidig Opsigelsesfrist om Arbejdernes Forpligtelser til at være i Sygekasser og mange andre Forhold, som har mere eller mindre social Betydning. Ogsaa Tarifperiodens Varighed er af Interesse saavel for Parterne som for Samfundet.

Endelig maa omtales de Bestemmelser, som optages i Overenskomsterne angaaende Oprettelse af faglige Mæglings- og Voldgiftsdomstole til Bilæggelse

af Strid mellem Tarifkontrahenterne. Det uhyre forebyggende Arbejde, som disse Domstole udretter, kommer som oftest aldrig til den store Offentligheds Kendskab, men er derfor ikke af mindre Værdi for Landets sociale og økonomiske Liv. Som glørværdigt Eksempel skal blot erindres om Forholdene i England. Der knytter sig en ikke ringe Interesse til Studiet af disse Domstole. Det er jo ensbetydende med, Skridt for Skridt, at følge den faglige Mæglings- og Voldgiftstankes Vækst, og idet man standser paa det nuværende Udviklingstrin, kan man med Optimisterne følge Udviklingen videre frem mod det Maal, hvor Strejken og Lockouten er en Foreteelse, som hører Fortiden til.

III.

Tarifoverenskomsterne er altsaa Rammerne, indenfor hvilke Virkeligheden har sin store brogede Tumbleplads. Men skal Overenskomsternes Skelet fyldes med Kød og Blod, skal man lære noget dybere om, hvad disse reglementariske Bestemmelser betyder for Parterne ude paa Arbejdsmarken, maa man saavidt muligt have fat i hver enkelt Arbejders Arbejdsvilkaar for deraf at skabe et Gennemsnitsbillede. Hvad det da her først og fremmest drejer sig om, er selvfølgelig Lønvilkaarene. Der maa med andre Ord skabes en særlig Lønstatistik.

Som bekendt blev den første officielle Undersøgelse vedrørende Arbejdslønnen her i Landet iværksat i Begyndelsen af 70erne, og siden da har dels Staten, dels Københavns Kommune med Aars Mellemløb gentaget Undersøgelsen, saa at man nu med nogenlunde Sikkerhed kan fastslaa, hvorledes Arbejdslønnen har bevæget

sig den sidste Menneskealder. Med den sidste af Staten for Aaret 1905 foretagne Undersøgelse har vor Arbejds-lønstatistik — relativt set — naaet en høj Udvikling. Der findes ikke i noget andet evropæisk Land af Betydning lønstatistiske Undersøgelser, der kan staa Maal med denne*).

Den officielle Lønstatistik kan imidlertid ikke — eller kun ganske undtagelsesvis — benyttes ved Regulering af Overenskomstforholdene og er derfor af yderst ringe Værdi saavel for de direkte interesserede Parter som for en Forligsinstitution. Grunden hertil er for det første den, at Materialet ikke indsamles og bearbejdes til Stadighed, dernæst at Resultaterne ved Offentliggørelsen som Regel kun har historisk Interesse, og endelig at Bearbejdelsen er altfor summarisk. Lønstatistik til Brug ved Overenskomstforhandlinger maa indsamles til Stadighed. Saasnart en Tarifoverenskomst udløber, er det saa at sige en staaende Regel, at der rejses Lønkrav fra Arbejdernes Side, og som bekendt udløber der Tarifoverenskomster hvert Aar og paa forskellige Aarstider. Men nu er Danmark jo — relativt set — et uhyre lille Land, og Sammenhængen i de økonomiske Forhold gør sig derfor herhjemme i langt højere Grad gældende end andre Steder. En Lønopgang i et Fag forplanter sig straks som en Bølgebevægelse gennem Arbejdernes Centralorganisation til de øvrige Fag og afføder der — saasnart Tarifover-

*) En Sammenligning mellem Arbejdslønnen her i Landet og i Udlandet hører derfor endnu Fremtiden til, ja blot det at sammenligne Lønnen i enkelte Fag i Danmark med de tilsvarende Fag i andre Lande lader sig i Øjeblikket kun gennemføre indenfor meget begrænsede Omraader.

enskomsten udløber — et tilsvarende Krav. Da Lønkrav altsaa ikke alene begrundes ud fra Forholdene i det paagældende Fag, men ogsaa ud fra Lønbevægelsen i andre Fag, maa man til enhver Tid være à jour med, hvorledes Lønniveauet ligger i de forskellige Fag. Hertil kommer, at selve den Udvikling, som foregaar i Overenskomsternes Teknik, ogsaa nødvendiggør en permanent Lønstatistik. Minimalløntariffen er den eneste naturlige Form for Arbejdslønnens Fiksering; men denne Overenskomstform holder jo til en vis Grad Lønsproblemet aabent under selve Tarifperioden, idet kun Lønnenes Undergrænse ligger fast. Da nu Fagforeningerne under visse Betingelser kan blande sig i Spørgsmaalet om de personlige Lønningers Fastsættelse, kan der altsaa paa et hvilket som helst Tidspunkt under Tarifperioden opstaa Forhandlinger om Arbejdslønnen.

At dernæst den paagældende Lønstatistik maa være af nyeste Dato, siger sig selv. Det kan den officielle Statistik i Følge Sagens Natur ikke være.

Endelig maa en Lønstatistik, som skal anvendes ved Forhandlinger om nye Tarifoverenskomster, bygges op paa et langt mere detailleret Grundlag, end Tilfældet er med den officielle Lønstatistik. Den maa formes over Fagets særlige Lønforhold, saaledes som de giver sig Udtryk i den for vedkommende Fag gældende Overenskomst. Den maa derfor snart — og i det langt overvejende Antal Tilfælde — fremtræde som en Statistik, der angiver Arbejderens Fortjeneste pr. Time, og snart som en Dagløns- eller Ugelønsstatistik. Snart maa den bearbejdes efter Arbejdergrupper, nemlig i Fag, hvor Arbejdets Art har medført en skarp afgrænset Arbejdsdeling (f. Eks. i Bog og Stentryk-

faget, i Reproduktionsanstalter o. l.), snart efter Arbejdets Art, nemlig i Fag, hvor de samme Arbejdere anvendes ved forskellige Slags Arbejde, lønnet efter forskellige Tarifoverenskomster (f. Eks. Arbejdsmænd i Murerfaget, som anvendes baade ved Murarbejde og Jord- og Betonarbejde). Ogsaa en Deling efter Alder i Faget er i mange Tilfælde nødvendigt (Ungsvende).

Det maa endelig erindres, at de to Arter af Lønstatistik, den officielle og Overenskomststatistiken, vel har samme Formaal, nemlig at fastslaa Arbejderens Fortjeneste; men at der ligger ret divergerende Synspunkter til Grund for hver af dem. For Overenskomststatistiken gælder det fornemmeligst at fastslaa, hvor stor en Udgift det paagældende Fag har pr. Tidseenhed til Arbejdsløn. Den ser altsaa Sagen fra et Omkostningsstandpunkt. Den officielle Statistik stiller sig derimod paa et mere socialt Standpunkt, naar den, uden Hensyn til hvor længe der arbejdes, fastslaaer Fortjenesten pr. Uge. Den ene af dem overflødiggør derfor ikke den anden, men hver for sig har de deres store Betydning.

IV.

En af de interessanteste Opgaver, som her frembyder sig, er en Undersøgelse af Forholdet mellem Tidlønniveauet og Akkordlønniveauet. Opgavens Løsning har ikke blot sin store Interesse ved Overenskomstforholdenes Regulering, men har tillige social Betydning ved Afgørelse af det betydningsfulde og indviklede Spørgsmaal: Akkordarbejde eller Tidlønsarbejde? Ved en første Betragtning synes Opgavens

Løsning ret simpel, idet det blot gælder om at indsamle Primæroplysningerne, saaledes at det deraf fremgaar, hvorlænge den paagældende Arbejder har arbejdet ved Akkordarbejde og hvor længe ved Tidlønsarbejde, samt hvor meget han har fortjent ved hver af de to Arter af Arbejde indenfor den betragtede Periode. Desværre støder man her paa betydelige — men dog overvindelige — tekniske Vanskeligheder. De almindelige Forudsætninger for, at disse Oplysninger kan meddeles umiddelbart af Arbejdsgiveren, er selvfølgelig, at det kan kontrolleres, hvor længe hver enkelt Arbejder er beskæftiget, og at der med Hensyn til hans Fortjeneste føres baade en Tidløns- og en Akkordkonto.

Med Hensyn til det første af disse Spørgsmaal, nemlig Kontrolleringen af den Tid, hvori der er arbejdet, er det indlysende, at Forholdet ved Tidlønsarbejdet saa at sige regulerer sig selv, fordi det er Tidsenheden, som betales, og Arbejdsgiveren af den Grund er i højeste Grad interesseret i, at Tidskontrollen bliver saa effektiv som mulig, og det hvad enten Arbejdet foregaar paa Værksted eller udenfor dette. Vanskeligheden opstaar derimod først, naar Arbejdet udføres i Akkord; thi det er her ikke den Tid, i hvilken Arbejderen stiller sin Arbejdskraft til Arbejdsgiverens Disposition, som betales, men derimod det præsterede Kvantum Arbejde. Hvis nu Akkordarbejdet foregaar paa Værksted eller i Fabrik eller paa en dermed i Forbindelse staaende Arbejdsplads, kan Kontrollen selvfølgelig forholdsvis let gennemføres. Vanskeligere gennemførlig er Kontrollen derimod, naar Arbejdet foregaar ude i Byen. Ogsaa her ligger dog Forholdene ikke saa lidt

forskelligt. For Byggefagernes Vedkommende vil man som Regel kunne faa tilstrækkelig nøjagtige Oplysninger. Dette hænger i Hovedsagen sammen med Arbejdets Beskaffenhed. Akkorderne strækker sig her som oftest over et længere Tidsrum, og indtil den endelige Afregning kan finde Sted, er Arbejdsgiveren — i Følge Tarifoverenskomsten — forpligtet til ugentlig at udbetale Arbejderen et vist à conto-Beløb pr. Tidsenhed. Arbejdsgiveren er altsaa af denne Grund interesseret i at vide, hvor længe Arbejderen har arbejdet i Ugens Løb*).

Hvor Arbejdets Beskaffenhed derimod medfører, at Akkorden sædvanligvis kun strækker sig over et forholdsvis mindre Tidsrum, vil det være vanskeligt at

*) I enkelte Tilfælde klæber der dog vistnok lidt Usikkerhed ved de meddelte Oplysninger og det af følgende Grund. Hvis en Arbejder, som deltager i en Fællesakkord, forsømmer nogle Timer i Ugens Løb, kan det hænde, at han alligevel ved Ugens Slutning opføres paa Regnskabslisten med fuldt Timetal og saaledes faar udbetalt et større à conto-Beløb i den paagældende Uge, end han er berettiget til. Det er egentlig et Forskud paa Akkordoverskudet, han faar. For Arbejdsgiverens Vedkommende har dette Forhold — naar Arbejdet betragtes som en Helhed — ingen reel pekuniær Betydning; thi naar Akkorden er sluttet, og Regnskabet gøres op, fradrages selvfølgelig den forskudsvis udrede Arbejds løn i den samlede Akkordfortjeneste. Med andre Ord: Akkordoverskudet formindskes med det for meget udbetalte à conto-Beløb. Mellem Arbejderne indbyrdes finder der en særlig Afregning Sted. For Statistikens Vedkommende har dette Forhold reel Betydning; thi det regnskabsmæssigt posterede Antal Akkordtimer bliver større end det virkelige, og samtidig bliver det regnskabsmæssigt opførte Akkordoverskud mindre end det faktiske Overskud. Følgen deraf er, at den beregnede Akkordfortjeneste pr. Time bliver lavere end den virkelige. For Faget som Helhed er dette Forhold af ganske underordnet Betydning, og det paastaas, at denne Sædvane forsvinder mere og mere med den stigende Kontrol.

faa Arbejdstiden nøjagtig kontrolleret. Da der her saa at sige til enhver Tid finder Afregning, eller kan finde Afregning Sted mellem de to Parter, skal Arbejdsgiveren ikke paa Lønningsdagen udrede Forskud i Forhold til den Tid, hvori der er arbejdet, men derimod Betaling for Arbejdets fulde Værdi, og han er derfor kun i ringe Grad interesseret i at gennemføre en Tidskontrol. Heldigvis er det kun nogle enkelte Fag, hvorom der her bliver Tale. At al Tidskontrol er umuliggjort, naar Arbejdet udføres i Arbejderens Hjem, siger sig selv.

I det hele og store maa det altsaa siges, at Forholdene indenfor det langt overvejende Antal af Fagene tillader at gennemføre en Kontrol med den Tid, hvori der er arbejdet, henholdsvis paa Tid og i Akkord. Vi kommer nu til den anden Side af Sagen, nemlig Spørgsmaalet om Deling af den udbetalte Arbejds løn henholdsvis i Akkord- og Tidlønsfortjeneste.

Er det nu muligt for Arbejdsgiveren ved permanent Indsamling af Lønstatistik at meddele Oplysningerne under en saadan Form, at det deraf direkte fremgaar, hvormeget af den ugentlige Udbetaling, der falder paa Arbejderens Akkord- og hvormeget paa hans Tidlønskonto? Spørgsmaalets bekræftende eller benægtende Besvarelse afhænger af mange forskellige Forhold. For det første af Arbejdets Art, dernæst af de herskende Sædvaner med Hensyn til Lønnens Udbetaling og endelig af Tarifoverenskomstens Lønteknik.

Med Hensyn til Arbejdets Art vil det let kunne forstaas, at i Fag, hvor Akkorden kun er meget kortvarig, hvor der altsaa finder fuld Afregning Sted mellem Arbejderen og Arbejdsgiveren hver Lønningsdag,

vil det ogsaa være muligt for den sidstnævnte nøjagtigt at opgive, hvor meget af den udbetalte Løn der hidrører fra Akkord- og hvor meget for Tidlønsarbejde.

Anderledes stiller Sagen sig derimod i Fag, hvor Akkorden som Hovedregel strækker sig over et længere Tidsrum, hvor der altsaa ikke finder endeligt Regnskabsopgør Sted mellem Parterne hver Lønningsdag, men hvor Arbejderen kun modtager et Forskud paa sit Tilgodehavende. I disse Fag er det, at Sædvanen og Tariffens Lønteknik faar afgørende Betydning. Hvis det i Tariffen er bestemt, at en Arbejder, der staar i Akkord, saalænge Akkorden løber, skal have udbetalt paa Lønningsdagen et bestemt Beløb (à conto-Beløb) for hver Akkordtime i Ugens Løb, og hvis der i den Virksomhed, hvor Arbejderen er sysselsat, tillige hersker den Sædvane, at Betalingen pr. Time for Tidlønsarbejde udbetales fuldt ud ved Arbejdsugens Slutning, saa vil Arbejdsgiveren uden særlige Vanskeligheder kunne foretage en rationel Postering af den udbetalte Ugeløn mellem de to Konti. Til Belysning tjener følgende Eksempel: Har en Arbejder i Ugens Løb haft 45 Akkordtimer (à conto-Udbetaling 50 Øre pr. Time) og 12 Daglønstimer à 60 Øre (med fuld Udbetaling pr. Time), saa debiteres han paa Lønningsdagen med 22 Kr. 50 Øre paa Akkordkontoen og 7 Kr. 20 Øre paa Tidlønskontoen. Udbetales der ham yderligere den paagældende Uge et Ekstraforskud f. Eks. 20 Kr., skal dette opføres paa Akkordkontoen, eftersom han aldrig har noget Tilgodehavende paa Tidlønskontoen.

Hvis Arbejderen derimod ikke paa Lønningsdagen faar udbetalt den fulde Timebetaling for det i Ugens

Løb udførte Tidlønsarbejde, et Forhold, der navnlig gør sig gældende indenfor Haandværksfagene (Byggefagene og Træfagene), ja, saa er det, at de afgørende Vanskeligheder melder sig. I Stedet for, som i ovenstaaende Eksempel, at faa udbetalt 60 Øre for hver af de 12 Timelønstimer, faar han maaske kun udbetalt de 50 Øre pr. Time. Han opsparer altsaa ikke blot Overskud paa Akkordarbejde, men ogsaa paa Timelønsarbejde. Naar der nu udbetales Ekstraforskud — hvilket meget ofte finder Sted — er det ikke let for Arbejdsgiveren at foretage en rationel Postering heraf, da han ikke uden ved en særlig Opgørelse kan afgøre, hvor vidt Arbejderen paa det paagældende Tidspunkt har overtrukket den ene eller den anden af de to Konti.

Endnu mere indviklet bliver Forholdet, hvis Timebetalingen for Tidlønsarbejdet ikke er forud fastsat, en Sædvane, som hersker i nogle enkelte Byggeforretninger. Arbejdsgiveren betaler i dette Tilfælde som Regel forud den i Overenskomsten fastsatte Normallønsats, og naar Arbejdet engang er færdigt, giver han hertil yderligere et Tillæg, som afhænger af hans eget Forgodtbefindende*). Derved fremkommer et nyt

*) Det kan tænkes, at denne Sædvane er en Rest fra Tider, hvor det patriarkalske Moment var mere fremherskende i Forholdet mellem Arbejdsgiver og Arbejder end nu. Men det kan ogsaa tænkes, at den skyldes en anden og mere interessant Omstændighed. I Byggefagenes Tarifoverenskomster har Timelønnen indtil for nylig gennem en Række Aar været fastsat som en Normalløn. I gode Aar har Mestrene imidlertid paa Grund af manglende Arbejdskraft været ude af Stand til at hævde Normallønsprincippet og har da — uden at være forpligtet dertil i Henhold til Tarifoverenskomsten, men tvunget af det praktiske

Usikkerhedsmoment med Hensyn til de ekstraordinære Forskuds Postering; thi her kan det slet ikke under Arbejdets Gang afgøres, hvor meget Arbejderen har tilgode paa Tidlønskontoen, da Timelønsoverskudets Størrelse først bestemmes senere. Idet vi vender tilbage til det tidligere anførte Eksempel, vil det altsaa sige, at medens Arbejderen i de to anførte Tilfælde véd, at han skal have 60 Øre pr. Time for de 12 Daglønstimer, og i det ene Tilfælde faar dem udbetalt med deres fulde Beløb ved Ugens Slutning (7 Kr. 20 Øre) og i det andet faar udbetalt et à conto-Beløb pr. Time à 50 Øre (altsaa ialt 6 Kr.), medens Differencen (1 Kr. 20 Øre) godskrives ham, saa faar han nu for sine Daglønstimer ved Ugens Slutning udbetalt Overenskomstens Lønsats, f. Eks. 50 Øre pr. Time (altsaa 6 Kr.), og senere et Tillæg, hvis Størrelse bestemmes af Arbejdsgiveren, og som maaske bliver 5, maaske 10 Øre pr. Time.

I de hidtil omtalte Tilfælde har den ugentlige à conto-Betaling været fastsat pr. Time. Der findes imidlertid ogsaa Fag, hvor Udbetalingen er fastsat til et samlet Beløb pr. Uge, f. Eks. 25 Kr. Denne Omstændighed medfører, at der ikke blot — som ovenfor

Liv — maatte gaa i Vejret med Daglønnen. I de fleste Virksomheder er det sket ved ligefrem Fastsættelse af en bestemt Timeløns, i enkelte Virksomheder derimod ved Løfte om et Tillæg til Daglønnen, naar Arbejdet er afsluttet. Med andre Ord: Normallønnen har forandret sig til en Minimalløn. Hvis denne Formodning er rigtig, hvad meget taler for, saa viser det, at Tarifoverenskomsternes Teknik nødvendigvis maa være i Overensstemmelse med det økonomiske Livs Krav, ellers bliver deres Bestemmelser kun et dødt Bogstav.

— indtræder Usikkerhed med Hensyn til Fordelingen af de ekstraordinære Forskud mellem de to Konti, men ogsaa med Hensyn til Fordelingen af den ordinære ugentlige Udbetaling, thi da der ikke er fastsat nogen à conto-Udbetaling pr. Akkordtime, har Arbejdsgiveren ingen fast Fordelingsregel at gaa efter.

Som det af det foranstaaende ses, er det i nogle Tilfælde muligt at faa meddelt Oplysninger i direkte brugelig Form, i andre ikke, og naar dertil kommer, at de paa pegede tekniske Forskelligheder med Hensyn til Lønnens Udbetaling ikke, hver for sig, er typisk for sit Fag, men derimod genfindes indenfor samme Fag, ja endog indenfor den samme Virksomhed, saa vil det kunne forstaaes, at Opgavens tilfredsstillende Løsning fordrer, at Oplysningerne indsamles paa en saadan Maade, at man selv kan foretage en Deling af den udbetalte Ugeløn henholdsvis i Akkord- og Tidlønsfortjeneste. For at kunne gøre dette maa man have følgende Momenter oplyst:

1) Antallet af Timer, hvori der er arbejdet i Akkord, 2) Antallet af Timer, hvori der er arbejdet i Tidløn, 3) Betalingen pr. Tidlønsstime og 4) den samlede udbetalte Ugeløn. Ved Hjælp af disse fire Faktorer kan man indenfor den betragtede Periode selv foretage Adskillelsen mellem de to Arter af Fortjeneste, idet Antallet af Timelønstimer, multipliceret med Timelønnen, giver Fortjenesten ved Timelønsarbejde, og Forskellen mellem denne Fortjeneste og den samlede Udbetaling giver Fortjenesten ved Akkordarbejde. Kun i de spredte Tilfælde, hvor Timelønnen først fastsættes, naar Arbejdet er afsluttet, og hvor altsaa Udbetalingen

pr. Timelønstime ikke angiver den virkelige Timeløn, maa Størrelsen af det Tillæg, som udbetales efter Arbejdets Afslutning, særligt angives.

At der maa tages Hensyn til Længden af den Periode, for hvilken Oplysningerne bearbejdes, er en Selvfølge, bl. a. fordi der i Fag, hvor Travlheden fortætter sig paa bestemte Aarstider, kan herske visse Sædvaner med Hensyn til Tidspunktet for Udbetaling af opsparet Overskud.

V.

Tarifstatistiken og den her omhandlede Lønstatistik er, som det fremgaar af det foregaaende, paa det nøjeste forbundne. Tarifoverenskomstens Lønbestemmelser er jo Grundlaget, hvorpaa Fagets Lønforhold bygges op, og enhver Forskydning i dette Grundlag giver sig derfor et tilsvarende Udtryk i Arbejdsfortjenesten. En Tarifstatistik viser os altsaa, naar og hvor en Lønbevægelse er opstaaet, medens Arbejdslønsstatistiken giver os det absolute Maal for denne Lønbevægelses Omfang*).

*) Der knytter sig en vis Fare til Tarifstatistiken som isoleret Del af Arbejdsstatistiken. Man ser saaledes ofte, at de i Tarifstatistiken meddelte Oplysninger om Arbejdslønnen benyttes til Sammenligning med Forholdene i andre Fag eller andre Lande, uden Hensyn til, om den paagældende Lønsats repræsenterer en Normal- eller Minimalløn, eller om der foruden paa Dagløn tillige arbejdes i Akkord. Dette sidste Moment har saaledes Board af Trade i det hele og store ladet ude af Betragtning i de for nogle Aar siden offentliggjorte Undersøgelser over den nominelle og reelle Arbejdsløn i England, Frankrig, Tyskland og Belgien. At Resultaterne derved forfalskes er selvindlysende.

Historisk set har Trangen til en detailleret og rationel Arbejdslønsstatistik udviklet sig efterhaanden som den kollektive Regulering af Arbejdsforholdene har afløst den individuelle. Det er de faglige Organisationer, der først har Brug for en saadan Statistik under de indbyrdes Forhandlinger om Lønvilkaarene, og da navnlig Arbejdsgivernes som den Part, der maa optræde regulerende overfor Arbejdernes Fordringer. Her i Landet har saaledes Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening, Industrifagenes Sammenslutning, Københavns Bogtrykkerforening og Entreprenørforeningen indrettet Kontorer for permanent Lønstatistik, for Tiden omfattende ca. 26000 à 27000 Arbejdere. I Norge har Norsk Arbejdsgiverforening ligeledes oprettet en særlig Afdeling for Lønstatistik, og i Sverige agter Svenska Arbetsgifvareföreningen at følge Danmarks og Norges Eksempel. Efter den nylig offentliggjorte Plan skal det svenske Kontor ikke blot tilvejebringe en almindelig Lønstatistik, men tillige supplere denne med Oplysninger af mere social Natur (Arbejdernes Alder, Civilstandsstilling o. s. v.) samt udgive et Blad, dels indeholdende Resultaterne af de foretagne Undersøgelser, dels lønstatistiske Meddelelser af almen Interesse. Men til disse private Interesser er der, som tidligere nævnt, i den seneste Tid ogsaa kommet en offentlig Interesse. Vi befinde os jo for Tiden i den moralsk-obligatoriske Voldgifts Tegn. Feltraabet er Mægling, og til det Formaal udstyrer det offentlige efterhaanden sine Mæglere med saa stor en Myndighed, som det overhovedet er muligt, forinden man gør Springet over i den obligatoriske Voldgift; men med denne stigende Magt-

beføjelse følger ogsaa stigende Ansvar, og Ansvaret forudsætter et virkeligt Kendskab til de Forhold, hvorom der her er Tale. Det offentlige er altsaa selv stærkt og direkte interesseret i Arbejdsstatistikens Udvikling og netop de Grene deraf, som her er omtalt. Uden Arbejdsstatistik bliver en offentlig Mægler let en mekanisk »gaaen-midt-imellem Mand«.
