

ER VORT KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTSYSTEM PRODUKTIVITETSHÆMMENDE? ¹⁾

AF HANS RASMUSSEN

Arbejdsmarkedets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer er interesseorganisationer, der hver ud fra deres almindelige politik skal varetage interesserne dels for arbejdsgiverne og dels for arbejderne. Man kan således ikke komme bort fra, at det er en meget vigtig opgave, der er tillagt arbejdsmarkedets organisationer: at finde frem til en ordening af løn- og arbejdsvilkårene, der efterhånden er blevet en af de vigtigste bestanddele i landets økonomiske liv.

Hvis man vil iagttage den udvikling, der er sket indenfor arbejdsmarkedets organisationer navnlig i efterkrigsårene, kommer man ikke uden om, at de på forskellig måde har ændret karakter, og formildende træk i deres til tider hårde oplæg har dog været, at man efter bedste evne har forsøgt tilstræbt overenskomster på forhandlingsmæssig basis.

Selvom ingen af parterne er tilfredse med, at det skal ske gennem en løsning ved hjælp af statens forligsmand, så foretrækker man dog alligevel en ordening fra Forligsinstitutionen, når den vel at mærke kan få tilslutning fra begge organisationers kompetente forsamlinger, i stedet for at gå ud i oprivende arbejdskrige, eller — hvad endnu værre er — at lovgivningsmagten tager spørgsmålet op til afgørelse eventuelt ved nedsættelse af en tvungen voldgift.

Mellem de to parter på arbejdsmarkedet er der divergerende opfattelser om løn- og produktionsvilkårenes fastlæggelse, men der er i hvert fald også forskellige fælles træk, som navnlig er kommet til udtryk gennem de seneste år, og som blandt andet har sat sine spor i et bedre samarbejde på den enkelte virksomhed.

I modsætning til mange andre industrielle lande har vi her i dette land — og måske i det hele taget i Skandinavien — hyldet princippet om det kollektive overenskomstsystem. At det kollektive overenskomstsystem i sig selv indebærer mange fordele, er der jo ikke den mindste tvivl om, især hvis

¹⁾ Foredrag i Nationaløkonomisk Forening tirsdag den 15. november 1955.

ER VORT KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTSYSTEM PRODUKTIVITETSHÆMMENDE? ¹⁾

AF HANS RASMUSSEN

Arbejdsmarkedets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer er interesseorganisationer, der hver ud fra deres almindelige politik skal varetage interesserne dels for arbejdsgiverne og dels for arbejderne. Man kan således ikke komme bort fra, at det er en meget vigtig opgave, der er tillagt arbejdsmarkedets organisationer: at finde frem til en ordening af løn- og arbejdsvilkårene, der efterhånden er blevet en af de vigtigste bestanddele i landets økonomiske liv.

Hvis man vil iagttage den udvikling, der er sket indenfor arbejdsmarkedets organisationer navnlig i efterkrigsårene, kommer man ikke uden om, at de på forskellig måde har ændret karakter, og formildende træk i deres til tider hårde oplæg har dog været, at man efter bedste evne har forsøgt tilstræbt overenskomster på forhandlingsmæssig basis.

Selvom ingen af parterne er tilfredse med, at det skal ske gennem en løsning ved hjælp af statens forligsmand, så foretrækker man dog alligevel en ordening fra Forligsinstitutionen, når den vel at mærke kan få tilslutning fra begge organisationers kompetente forsamlinger, i stedet for at gå ud i oprivende arbejdskrige, eller — hvad endnu værre er — at lovgivningsmagten tager spørgsmålet op til afgørelse eventuelt ved nedsættelse af en tvungen voldgift.

Mellem de to parter på arbejdsmarkedet er der divergerende opfattelser om løn- og produktionsvilkårenes fastlæggelse, men der er i hvert fald også forskellige fælles træk, som navnlig er kommet til udtryk gennem de seneste år, og som blandt andet har sat sine spor i et bedre samarbejde på den enkelte virksomhed.

I modsætning til mange andre industrielle lande har vi her i dette land — og måske i det hele taget i Skandinavien — hyldet princippet om det kollektive overenskomstsystem. At det kollektive overenskomstsystem i sig selv indebærer mange fordele, er der jo ikke den mindste tvivl om, især hvis

¹⁾ Foredrag i Nationaløkonomisk Forening tirsdag den 15. november 1955.

der mellem parterne kan opnås forståelse om fornyelse af overenskomsterne, som dermed, så lang tid fredsdokumentet er løbende, i alt væsentligt skaber den arbejdsro, som er fornøden til udvikling af et ydedygtigt og sundt erhvervsliv.

De resultater, der opnås gennem det kollektive overenskomstsystem, der er gældende i dette land på det frie arbejdsmarked, anvendes i det store og hele som rettesnor for statens og kommunernes institutioner samt i hele det uorganiserede område med de enkelte nuanceringer i bestemmelserne, som man ved efterfølgende forhandlinger finder påkrævet her at foretage.

Vanskelighederne ligger altid i at få fornyet overenskomsterne, idet stærke interessenmodsatninger under overenskomstforhandlingerne er meget fremtrædende, og det drejer sig i disse tilfælde om at finde den fællesnævner, der kan få regnestykket til at gå op.

Nu var det ikke min hensigt her i aften at komme stærkt ind på den aktuelle situation, men helt undgå det er ikke muligt. Denne synes at være i rig udvikling ved, at Dansk Arbejdsgiverforening i en udtalelse til den danske offentlighed kort og godt har taget det standpunkt, at der ikke kan blive tale om generelle lønforbedringer eller arbejdstidsforkortelse i de nye overenskomster.

Man udtrykker endog ønske om at søge ændringer i den for tiden gældende automatiske dyrtidsregulering, således at arbejdsgiverne ikke er pligtige til at forhøje lønningerne ud fra enhver prisstigning, som i øjeblikket har indvirkning i selve pristalsberegningen. Om en forhøjelse skal ske eller ej skal en gang under den toårige overenskomstperiode gøres til genstand for en forhandling mellem parterne.

De samvirkende Fagforbund i Danmark har for deres vedkommende henvist til, at man ikke fra hovedorganisationernes side bør gribe ind i forhandlingernes gang, men at man så vidt muligt skal overlade til underorganisationerne at finde frem til de løsninger, som de anser for bedst egnede, og som kan vække den fornødne tilfredshed såvel hos arbejdsgivere som arbejdere, og herunder vurdere erhvervets bæreevne.

Oplæggene, som de her er formet, begynder i år på et meget tidligt tidspunkt at vise os de vanskelige sider, der eksisterer i det kollektive overenskomstsystem. Efter min opfattelse er det De samvirkende Fagforbund i Danmark, der viser sig mest positiv i forståelsen overfor vore generelle overenskomster, idet man trygt vil overlade de parter, der på grundlag af fagets overenskomster i det daglige arbejder sammen, at finde frem til de ændringer, der gør en overenskomstfornyelse mulig.

Dansk Arbejdsgiverforening udsteder efter min opfattelse en parole, som fra begyndelsen udelukker, at man i underorganisationerne kan finde frem til en saglig og fornuftig ordning. Dette medfører, at stoffet med stor hurtighed paces frem til behandling dels i hovedorganisationerne, hvor direk-

tiverne sikkert ikke vil blive ændret, og derefter til statens forligsmand, som efter et sådant hårdt oplæg vil få de allerstørste vanskeligheder med at frembringe et mæglingsforslag.

Så snart forhandlingerne i underorganisationerne må konstateres at være afsluttet, fordi enighed ikke kan opnås, bevæger parterne sig straks ind på andre baner, for det, det nu drejer sig om, er at finde frem til den midterlinie, der kan få parternes tilslutning til fornyelse af de kollektive overenskomster.

Det er helt indlysende, at kunne de forskellige underorganisationer, der jo bedre end andre ved, hvor skoen trykker, rette de skævheder og de skavanker, der på de enkelte virksomheder tid efter anden opstår, så kunne man også derigennem skabe en langt større arbejdsglæde og tilfredshed, end det i øjeblikket er tilfældet.

Under det kollektive overenskomstsysteem findes der hundredvis af aftaler, som i tidens løb er kommet ud af kurs, og som måske slet ikke passer med den produktionsproces, som i øjeblikket foregår, hvorfor det er rimeligt, at man enten fra arbejdsgiver- eller arbejderside, når hovedoverenskomstens opsigelse giver anledning hertil, søger sådanne aftaler afstemt i overensstemmelse med ændrede produktionsformer.

Jeg er også sikker på, at arbejdsgivere og arbejdere på en langt mere hensigtsmæssig måde kunne finde frem til nye lokale aftaler, end det i øjeblikket sker, hvis de ikke i den grad var bundet af de dispositioner, som hovedorganisationerne og navnlig i denne omgang Dansk Arbejdsgiverforening har anset mest stemmende ud fra taktiske hensyn.

Jeg skal ved denne lejlighed ingenlunde skjule, at de væsentligste opgaver, som dansk fagbevægelse har sat sig for at løse, særlig koncentrerer sig om arbejdslønnens størrelse og arbejdstidens længde.

Dertil kommer dog, at vi i fagbevægelsen — navnlig efter den sidste verdenskrigs afslutning — meget realistisk bedømmer baggrunden for at kunne foretage nye fremstød. Medens fagbevægelsen i Danmark før den anden verdenskrigs udbrud mere koncentrerede sine anstrengelser alene om de fordelingsmæssige problemer, er der dog sket en mærkbar vending, idet fagbevægelsen navnlig i efterkrigsperioden er blevet meget stærkt interesseret i at medvirke til foranstaltninger, der kan øge landets samlede produktionsresultat.

Når fagbevægelsen positivt er gået ind for produktivitetsfremmende foranstaltninger, skyldes det jo ikke mindst, at det er lykkedes dels ved hjælp af de rådende konjunkturer i lande, som vi står i stærkt handelssamkvem med, og dels ved hjælp af den økonomiske politik at bringe erhvervslivet frem til fuld beskæftigelse.

Det kan sikkert ikke forundre nogen, at når vi i Danmark i 20'erne og 30'erne havde en meget stor arbejdsreserve, kunne man ikke forlange af

fagbevægelsen, at den skulle være så positivt indstillet overfor produktionen, når tusindvis af dens medlemmer var henvist til en tilværelse på kontrolstederne.

Det bør ikke skjules, at rationaliseringen gennem en bedre udnyttelse af arbejdskraften for os var et mindre betydningsfuldt problem blandt andet på grund af de mange tilfælde, der opstod ved, at en stærkere udnyttelse af såvel maskinparken som arbejdskraften ofte bevirkede, at der blev flere og flere arbejdsløse.

Selvom vi selvfølgelig ikke indenfor fagbevægelsen vil forlade vore fordelingspolitiske synspunkter, ligger det dog ganske klart, at den fulde beskæftigelsespolitik giver fagbevægelsen en helt anden baggrund at arbejde på en 20ernes og 30ernes arbejdsløshedsperioder.

Jeg skal her i aften villigt erkende, at skal såvel lønarbejderne som andre i vort land have muligheder for at opnå en stigende levestandard, er det en uomtvistelig kendsgerning, at det kun lader sig gøre, hvis vi har held til at bringe det samlede produktionsresultat i vejret.

I erkendelse heraf er vi fra fagbevægelsen meget positivt gået ind for produktivitetshæmmende foranstaltninger og har vist stigende vilje til nært samarbejde. Jeg kan i denne forbindelse henvise til, at også arbejderne er repræsenteret i Handelsministeriets Produktivitetsudvalg og til det initiativ, der blev taget for at få en almindelig aftale om samarbejdsudvalg i stand mellem de to hovedorganisationer.

At arbejdsgiverne og deres organisationer er interesseret i den mest rationelle produktionsform, er jo helt indlysende, og navnlig vil de arbejdsgivere, der må afsætte deres varer på verdensmarkedet, være meget påpasselige i tilrettelægningen af deres produktion, således at de bevarer den tilstrækkelige konkurrenceevne, hvorved det bliver muligt at afsætte varerne til lønnende priser.

Uden at komme for langt ind i betragtninger om de forskelle i opfattelsen, der gør sig gældende vedrørende den fulde beskæftigelse mellem arbejdsgiverne og arbejderne, tror jeg dog alligevel at måtte konstatere, at arbejdsgiverne er yderst tilfredse med, at erhvervslivet lever under en god beskæftigelsesgrad. De ulemper, som arbejdsgiverne peger på i form af mindre effektivitet og et noget for stærkt lønpres, finder jeg er småting ved siden af den chance, der er givet arbejdsgiverne for at udnytte hele deres produktionsmaskineri samt beskæftige en større kvalificeret stab af arbejdere, der efterhånden er meget positivt indstillet på at fremme en stor produktion.

Nu er det mit indtryk, at effektiviteten i arbejdsprocessen altid vil være stigende under en fuld beskæftigelse, og jeg kan heller ikke se noget ondt i, at arbejdere, der gør deres skyldighed, ikke skulle kunne opnå visse lønmæssige fordele. Det er dog en given ting, at lønforbedringer eller i det hele taget forbedringer til arbejderparten, som modsvares af en større produk-

tion, på ingen måde skaber hverken virksomheden eller samfundet vanskeligheder og altså ikke fører ind i inflatoriske tilstande.

Dertil kommer, at skal man opnå en positiv indstilling hos arbejderne til rationalisering og produktivitsfremmende foranstaltninger, vil jordbunden være bedre egnet under en fuld beskæftigelsesperiode, end hvor der findes selv en stadig varierende størrelse af arbejdsledighed.

De betragtninger, som jeg her i aften fremfører om produktiviteten i forhold til det kollektive overenskomstsysteem, kan muligvis afføde nogle modbemærkninger ved en almindelig vurdering af landets økonomiske liv, og måske navnlig ud fra den restriktive politik, som regeringen har gennemført, og som tager sigte på en almindelig forbrugsnedgang for at skaffe balance i vor import og eksport.

Nu er det jo helt givet, at den lønmasse, som udbetales for udførelse af arbejde eller andre tjenesteydelser, er en vigtig bestanddel i landets økonomiske forhold, men større lønudbetalinger behøver ingenlunde at medføre inflatoriske tilstande, når lønmassen har dækning i det frembragte produktionsresultat.

Den dårlige valutabalace kan jo blandt andet hidrøre fra ikke særlig gode handelsaftaler, og fra at man fra statens side bevilger beløb til uproductive formål, som nødvendiggør anvendelse af fremmed valuta, men disse problemer skal jeg klogeligt her i aften holde mig fra.

Når vi fra fagbevægelsen animerer til et højere produktionsresultat, gør vi det selvfølgelig ud fra den — også egoistiske — tankegang at skaffe vore medlemmer en højere levelfod. Nu vil jeg ikke bestride, at der er sket forbedringer i de seneste overenskomstsituationer gennem den 3 ugers ferie, en vis betaling for søgnehellidage og forskellige lønfremstød, men det er vor opfattelse, at disse forbedringer i overenskomstforholdet er blevet modsvaret af den produktionsforøgelse, som blandt andet har givet indehaverne af virksomhederne en endnu større fordel end den, arbejderparten har opnået.

Hvis vi for eksempel vil se på den produktionsudvikling også i forholdet til antallet af beskæftigede arbejdere, der har fundet sted siden krigens ophør i 1945, vil man af nedennævnte tal kunne konstatere følgende:

Indenfor et så vigtigt område som jern- og metalindustrien er produktionen siden krigens ophør i 1945 3-doblet, og beskæftigelsen er fordoblet i løbet af de 10 år; det vil sige, at produktiviteten er forøget med 50 pct.

Et noget lignende billede giver den samlede danske industri. Her er produktionen forøget med 128 pct., medens beskæftigelsen kun er steget med ca. 55 pct., hvilket giver en produktivitsforøgelse på ca. 47 pct.

Indenfor landbruget har der fundet en endnu voldsommere produktivitsforøgelse sted. Den samlede beskæftigelse inklusive landmændenes eget arbejde er faldet knapt 20 pct. siden 1945. Samtidig er produktionen

steget med ca. 70 pct., hvilket vil sige, at produktion pr. beskæftiget er mere end fordoblet.

Overfor denne udvikling i produktiviteten står den forbedring, der har fundet sted i arbejdernes realløn. Den gennemsnitlige reallønsforbedring for arbejdere indenfor håndværk og industri har siden 1945 udgjort godt 30 pct. inklusive værdien af de betalte helligdage og den tredje ferieuge. Som man vil se, har reallønsforbedringen ikke nær fulgt trit med stigningen i produktiviteten.

Nu kan man måske heroverfor hævde, at 1945 er et dårligt udgangspunkt på grund af krigens virkninger, råstofmangel, erstatningsproduktion m. v. Selvom det er rigtigt, at produktionsforholdene ikke var særlig gode, er det jo også en kendsgerning, at heller ikke lønningerne i 1945 var særlig høje på grund af det delvise lønstop i krigsårene. Men selvom vi tager 1949 som udgangspunkt, idet de erhvervsøkonomiske forhold i 1949 i det store og hele var bragt nogenlunde i lave, viser udviklingen det samme billede. Produktiviteten, altså produktionen pr. beskæftiget, er indenfor industrien steget med ca. 16 pct. siden 1949, og i landbruget med ca. 45 pct., medens reallønnen i samme periode kun er forbedret med ca. 5 pct.

I den udtalelse, som Dansk Arbejdsgiverforening har fremsat overfor offentligheden med henblik på den kommende overenskomstsituation, har man meget snedigt sat en bestemmelse ind om, at lønpolitiken ved de kommende overenskomstforhandlinger må fastlægges med nøje hensyntagen til de herskende økonomiske vilkår. Derefter anlægger man en procedure, som jeg i hvert fald ikke kan anerkende, om, at de lønforhøjelser, der blev givet ved den sidste overenskomstfornyelse i foråret 1954, har været større end den fremgang i produktiviteten, som er indtruffet i samme periode, hvad jeg ikke mener er rigtigt ud fra de tal, som jeg ovenfor har fremført.

At det private erhvervsliv for øjeblikket kører ganske velsmurt, og at indtægterne har været gode i 1955, fremgår blandt andet af, at indekset for industriaktiekurserne i løbet af det sidste år er steget 11 pct. og for rederiaktierne endog 33 pct. Dette kan uden tvivl tages som et bevis for de voksende udbytter, man venter indenfor de pågældende selskaber.

Virksomhedernes indtjeningssevne har navnlig på baggrund af den fulde beskæftigelse været meget høj, og hvis vi nærmere vil undersøge, hvad en virksomhed for eksempel indenfor jern- og metalindustrien i dag tjener på den enkelte arbejder, skal jeg uden at nævne eksempler kunne stå ved, at fortjenesten pr. arbejder i den danske jern- og metalindustri aldrig har været større end den, der forelå i regnskabsåret 1954, og som uden tvivl vil blive forbedret i 1955.

Det er vel således ikke uforståeligt, at når arbejderne på deres side fordomsfrit er parat til at gå ind i en forøgelse af produktionen, må de også have en gevinst heraf. Det er derfor en falliterklæring, at Dansk

Arbejdsgiverforening for sine medlemmer forsøger at udnytte det kollektive overenskomsts-system til bibeholdelse af for stor en del af produktionsresultatet for deres egen mund.

Nu vil det sikkert i en almindelig procedure om løn- og arbejdsbetingelserne på arbejdsmarkedet blive svært at overbevise Dansk Arbejdsgiverforening om, at der er foregået en produktionsforøgelse, der berettiger danske arbejdere til en større indrømmelse. Selv med skyldigt hensyn til det rent forhandlingstaktiske burde parterne vise hinanden en større åbenhed, og lønningerne bør ingenlunde fastlægges på et så lavt niveau, at man alene sigter på den økonomiske bæreevne i vore umoderne og urationaliserede virksomheder.

Det er ikke min mening at ville have slået nogen virksomhed ihjel, men en større løndifferentiering ville være meget ønskelig, når vi alle har fælles ønsker om at frembringe en større produktion.

Kunne man derfor i højere grad overlade til de enkelte virksomheder sammen med deres arbejdere at træffe afgørelse om lønhøjden ud fra de produktionsvilkår, der her forekommer, ville meget være vundet, og det er jo ikke utænkeligt, at en sådan fremgangsmåde ville medføre et smidigere arbejdsmarked uden dermed for stærkt at reducere organisationernes indflydelse og initiativ.

Som arbejdsmarkedets organisationer kan vi ikke have den mindste interesse i hvert andet år at skabe en konflikttilstand, som rejser endeløse diskussioner og vidtrækkende problemer, og som mange gange løses på en måde, der i ingen af lejrene skaber relativ tilfredshed. Hvorvidt Dansk Arbejdsgiverforenings henvisning til, at indrømmelser må baseres på en produktivitetsstigning er holdbar, vil den kommende tid jo snart vise.

Indenfor metalarbejdernes organisationer anlagde vi en sådan tankegang gennem et praktisk forsøg i 1952, idet vi overfor arbejdsgiverne fremsatte krav om, at for så vidt produktiviteten og produktionen steg, skulle arbejderne gennem optagne forhandlinger under overenskomstens løbetid have tilstået deres rimelige part heraf. Det første forslag tog sigte på akkordarbejdere og lød således:

»Parterne er enige om, at en gang fastlagte akkorder ikke må nedsættes, fordi arbejderne ved øget indsats sætter fortjenesten i vejret«.

»Parterne er endvidere enige om, at hvis væsentlig ændrede produktionsmetoder og lignende nødvendiggør ændringer af hidtil gældende akkordsatser, skal der ved sagens behandling lægges vægt på, at de i virksomheden ansatte arbejdere får rimelig andel i den øgede produktionseffektivitet, jfr. aftalen om samarbejdsudvalg, § 5, stk. A.«

Det andet forslag tog sigte på de timelønnede, som ikke har væsentlig adgang til akkord, idet vi fandt, at når deres indsats i produktionen var steget ved, at der var konstateret en større fremgang, måtte de også have vederlag herfor, og dette forslag havde følgende ordlyd:

»Endvidere er parterne enige om, at centralorganisationen har en tilsvarende påtaleret overfor Jern- og Metalindustriens Sammenslutning i tilfælde, hvor produktionseffektiviteten er forøget, uden at de i virksomheden ansatte arbejdere har fået rimelig andel heraf, jfr. aftalen om samarbejdsudvalg, § 5, stk. A.«

Disse forslag blev pure afvist fra arbejdsgiverside, idet man den gang henviste til, at skulle der gøres indrømmelser, måtte det ske ved overenskomstforhandlingerne, og her mente man heller ikke at kunne give noget, for fremtiden tegnede sig meget usikker.

Det er jo givet, at kunne vi få sådanne bestemmelser ind i vort kollektive overenskomstsystem, ville en del af stivheden elimineres, og man kunne på de enkelte virksomheder mere fordomsfrit gå i gang med forhandlingerne, når baggrunden i produktionen herfor var til stede, og dermed kunne man måske undgå disse generelle lønfremstød, som, vi jo ved, i det øvrige samfund har en magisk virkning ved, at de næsten øjeblikkelig i praksis omsættes i stigende avancer og priser.

Uden at jeg skal gøre mig klog på det økonomiske livs love og de selvregulerende kræfter, der mange gange sættes i bevægelse, synes jeg ikke, det kan være særlig svært gennem et mere smidigt overenskomstsystem at lade arbejdsgiverne og arbejderne på den enkelte virksomhed finde frem til det omkostningsniveau, der er passende for virksomheden, og som ikke lægger en bremse på deres produktion. Gennem de indrømmelser, der hermed gives arbejderne, bliver der således et virkningsfuldt incitament til et stærkere initiativ fra deres side, som utvivlsomt dermed giver virksomheden en større produktion.

I denne forbindelse vil jeg gerne henvise til den stivhed, som Dansk Arbejdsgiverforening også har bragt ind i den mellem hovedorganisationerne indgåede samarbejdsaftale, der er en forudsætning for samarbejdet i de nedsatte udvalg, som er oprettet i forskellige virksomheder. Samarbejdsudvalgenes virksomhed skulle jo ligeledes være et incitament til almindelig fremme af produktionen, men det ser ud til, at efter man har gennemdrøftet velfærdsforanstaltningerne og de sanitære forhold, er man de fleste steder faktisk gået i stå overfor drøftelsen om produktionens problemer.

Det er dog helt indlysende, at når man som noget vigtigt principielt i samarbejdsudvalgene skal beskæftige sig med fremme af produktionen, kan man fra arbejdsgiverside ikke ensidig pålægge arbejderne hver især at yde en større indsats, med mindre man har en gevinst at stille dem i udsigt.

Vi ved meget godt, at Dansk Arbejdsgiverforening overfor deres underorganisationer passer på som en smed, og man bekæmper i allerhøjeste grad alt, hvad der har med sortbørs-lønninger at gøre, hvilket er en opgave, der naturligt falder indenfor foreningens rammer. Men det forekommer mig dog, at man kommer lidt for langt ud i snoren, når arbejds-

giverne som illegale lønformer regner for eksempel bedre opsigelsesfrister, erstatning under sygdom og ved ulykke, oprettelse af hjælpe-kasser, pensionsordninger og ekstraordinære ferietilskud.

Det er højst beklageligt, at det kollektive overenskomsts-system i den grad har fået Dansk Arbejdsgiverforening til at lægge bånd på sine medlemmer, at de i samarbejdsudvalgene er afskåret fra at kunne gå ind på rimelige sociale indrømmelser for dermed hos arbejderne at vække en almindelig interesse for produktionen.

Den moderne produktion afføder masser af sociale problemer, og hvad var mere rimeligt, end at man på de enkelte virksomheder helt overlod parterne at finde frem til løsning af de sociale opgaver i samarbejdsudvalgene? Men det er altså ikke muligt, fordi det kollektive system fra arbejdsgiverside har lagt en bremse herpå.

Endelig vil jeg gerne nævne, at det danske arbejdsmarked arbejder under to hovedgrupper af lønsystemer, nemlig normallønsystemet og minimallønsystemet. Normallønsystemet er det lønsystem, hvor man stærkest gennem kollektive aftaler fastsætter en løn, der er ens for alle uden hensyn til den enkeltes evner og indsats. Denne løn kan ikke ændres i overenskomstperioden. Det er et system, som man godt kan karakterisere som meget uegnet i en produktivitetsfremmende tid, men alligevel er det det system, der er mest anvendt indenfor dansk erhvervsliv målt i forhold til ansatte arbejdere.

Det gælder for eksempel for samtlige ufaglærte arbejdere undtagen dem, der arbejder indenfor den danske jern- og metalindustri, og det gælder for mange tidlønnede arbejdere indenfor en række fag, blandt andet tekstil og beklædning. Systemet forudsætter selvfølgelig, at de ydre forhold er nogenlunde uændret i overenskomstperioden, ligesom det forudsætter, at arbejdet stadig er af nogenlunde ensartet karakter. Men kan man leve på sådanne forudsætninger i vort tekniske århundrede?

For mit vedkommende er jeg af den opfattelse, at normallønsystemet er et for stift lønsystem. Derfor hælder jeg stærkt til det bevægelige lønsystem, der anvendes indenfor den danske jern- og metalindustri, når blot man her ville supplere det op med bestemmelser, der tog sigte på produktivitetsstigningen.

Indenfor minimalløns-området kan man bygge på et timelønssystem, efter hvilket arbejderne betales i forhold til den tid, de har arbejdet, uden at timefortjenesten står i direkte forhold til et bestemt stykke arbejde. Timelønningerne er dog individuelt afpasset efter anciennitet, kvalifikationer og duelighed.

Man kan også bygge på akkordsystemet, som vel anvendes af 50 pct. indenfor jernindustrien, og efter hvilket arbejderne aflønnes med en fast sum for en bestemt mængde udført arbejde af en fastsat kvalitet.

Minimallønsystemet indebærer således større smidighed og bevægelighed, og specielt har akkordsystemet indenfor jernindustrien været et brugbart middel til, at dette erhverv har kunnet gøre sig virkelig gældende på verdensmarkedet.

Akkordfortjenesten er jo nøje forbundet med produktionsydelsen, og det betyder ikke, at omlægninger i produktionsprocessen ikke kan tages op selv i overenskomstens løbetid, og nye aftaler træffes mellem parterne.

Jeg har fastslået fagbevægelsens positive indstilling overfor produktionen, men jeg har også understreget, at arbejderne bør have deres rimelige gevinst heraf. Jeg ved meget godt, at man nu fra visse sider kan henvise til, at arbejderne som andre dele af befolkningen må søge deres gevinst gennem lavere priser. Ja, hvis det var så enkelt, var modsætningerne på virksomhederne vel heller ikke så store.

Jeg vil ikke bestride, at rationaliseringen har givet den brede befolkning mange goder, men den har også skaffet adskillige virksomheders indehavere en helt anden økonomisk placering, og den bliver måske yderligere altfor ofte opsuget i nogle dyre handelsled. Fagbevægelsen hilser med glæde, at rationaliseringsgevinsten kommer helt ud til forbrugerne i form af lavere priser. Det vil også — set ud fra et samfundsøkonomisk synspunkt — være en fordel, idet et lavere prisniveau kan forbedre hele vor konkurrenceevne overfor udlandet.

I de forhandlinger, der førtes i folketinget om monopolloven, fremførtes der dog oplysninger om, at vi her i landet havde 1400 prisaftaler, der på forskellig måde hindrer konkurrencen i at blive så virksom, som den faktisk burde være. Mange arbejdere har jo også en vis skepsis overfor den stadig fremhævede liberalisme, som tegner sig smukt i et teoretisk oplæg.

Derimod har vi ikke indtrykket af, at de mange brancheforeninger, hvor de så end optræder i vort samfund, ligefrem har til hovedopgave at indprente konkurrencens fortrin, men måske snarere — ved direktiver eller aftaler — at søge holdt en vis pris for ikke at genere kollegaen for meget.

Gennem de mange forhandlinger, der føres til forskellig side, er vi også bekendt med, at der er flere arbejdsgivere, der har stor interesse i at lade fordelene ved en stigende produktivitet blandt andet give sig udslag i en kortere arbejdstid. På dette område er man også afskåret fra at gøre indrømmelser, fordi det stive overenskomstsysteem har fastlagt arbejdstiden for hele erhvervet, og her vil arbejdsgiverforeningen ikke finde sig i, at nogle gør undtagelser, selvom det kunne fremme disse virksomheders produktion.

Det gælder måske ikke mindst for industrier, hvor der beskæftiges megen kvindelig arbejdskraft, og hvor arbejdsgiverne ved at lukke om

lørdagen yderligere vil kunne få fordel af lettere at kunne fastholde denne arbejdskraft.

I forbindelse med emnet skal jeg kort pege på tanken, der ligger i Det Radikale Venstres forslag om udbyttedeling. Som forholdene ligger i øjeblikket, er der et afgjort flertal indenfor begge arbejdsmarkedets organisationer imod anvendelse af dette system. Ved en udbyttedeling er det en virksomheds samlede rentabilitet, der skal lægges til grund for arbejdernes andel, medens vi finder, at ved produktivitetsregulerede lønninger er det kun den del af rentabiliteten, der er bestemt af ændringer i produktionen, som skal lægges til grund.

Når vi fra arbejderside foretrækker dette sidste, er grunden nærliggende. Arbejderen har hverken i værkstedet eller i samarbejdsudvalget nogen som helst indflydelse på de rent forretningsmæssige dispositioner, for eksempel indkøb, salg og finansiering. Hertil kommer, at udbyttet meget let bliver svingende som følge af ledelsens dispositioner, konjunkturer m. v.

Denne indstilling betyder dog ikke, at vi for vort vedkommende helt vil afvise tanken om udbyttedeling. I folketinget havde jeg i sidste uge lejlighed til at gøre nogle bemærkninger om gennem udbyttedelingsvejen at skabe sociale fonds til forskellige velfærdsforanstaltninger for lønmodtagerne i virksomhederne. Jeg finder det rimeligt, at virksomheder, der udbetaler over 5 pct. i udbytte, uden videre skulle henlægge halvdelen af det merudbytte, der fremkommer her ud over, til sociale velfærdsforanstaltninger. Bemærkningerne tilsigtede, at de henlagte fonds skulle anvendes som tabt arbejdsfortjeneste til arbejdere, der af dem utilregnelige grunde, for eksempel ved sygdom og ulykke, ikke kunne passe deres arbejde.

De opsparede fonds skulle videre anvendes til gamle arbejdere, oprettelse af børnehaver og vuggestuer, — ja, kort sagt finansiere de sociale opgaver, som i stigende grad fremkommer under vore moderne tekniske produktionsformer.

En fremgangsmåde som denne sidste skulle blandt andet tilskynde til et bedre tilknytningsforhold mellem virksomhederne og arbejderne og dermed øge trivslen på arbejdspladserne.

Til en løsning af et mere ideelt overenskomstsystem hører også en anden struktur i dansk fagbevægelse. Jeg har ikke lagt skjul på, at jeg anser fagbevægelsens opbygning for meget i familie med det kinesiske æske-system, og kunne vi finde frem til dannelse af forbund efter erhvervslevets struktur, navnlig i vor teknikens tidsalder, hvor specialarbejdet har en stadig mere fremtrædende karakter, ville det gavne fagbevægelsen, ligesom det ville være en gevinst for erhvervslivet, og det ville absolut medføre muligheder for opbygning af et smidigere overenskomstsystem.

Dertil kommer, at bevægeligheden på arbejdsmarkedet ville blive større, og navnlig i perioder med fuld beskæftigelse må vi fra alle sider, hvad enten det drejer sig om arbejdsgivere eller arbejdere, være interesseret i en stor bevægelighed for blandt andet at forhindre dannelsen af flaskehalse, der skaber virksomhederne ulemper og begrænser beskæftigelsesaktiviteten længe, forinden man når op til de mål, som vi produktionsmæssigt har sat os.

Jeg har adskillige gange også slået til lyd for, at man enten gennem det kollektive overenskomstsysteem eller ved aftaler på den enkelte virksomhed garanterede arbejderne større sikkerhed i ansættelsen. Frygten for at miste sit arbejde kan jo i hvert fald ikke hos nogen fremkalde en særlig produktivitetsfremmende interesse.

Hvis man fra Dansk Arbejdsgiverforenings side ikke mener at kunne gå med til en udvidelse af de i øjeblikket gældende opsigelsesfrister, som i henhold til ancienniteten kun udgør 7 og 14 dage, burde man gøre dem til mindstemål for opsigelser. Dernæst burde man overlade til de enkelte virksomheder at afpasse opsigelsesforholdene, som det nu stemmer bedst med den enkelte virksomheds produktion. Nu kunne man vel uden altfor stor risiko overfor produktionen godt godkende en måneds opsigelse, især overfor arbejdere, der gennem mange år har været beskæftiget på samme virksomhed.

Mine fremførte betragtninger tager alene sigte på spørgsmålet om smidighed og forståelse, og når arbejdsgiverne vil henvise til, at der ved hver overenskomstfornyelse er givet arbejderne indrømmelser, så er dette vel ikke andet end en simpel kvittering for, at de også gennem årene har fået stadig mere arbejde udført, og at produktionskagen i vort land derved er blevet stedse større.

Hvad vi dernæst nøje indenfor arbejdsmarkedets organisationer bør bemærke os, er den stærke udvikling, der er i gang på forskellige områder, og som sætter såvel store sociale som kulturelle krav i gang. Helt indlysende er det, at hvis vi ikke nøje er opmærksomme på hele det levende liv i vort samfund, skal vi ikke blive forhavset, om vi en skønne dag er kommet ud af trit med det. Og det kan ikke for de store organisationer på arbejdsmarkedet være nogen tilfredsstillelse, at de skal indrette deres forhold efter afgørelser truffet andre steder. Helst burde det være sådan, at arbejdsmarkedets organisationer fremkom med ideerne og initiativet og ikke, som vi har set det nogle gange, at vi har måttet indrette bestemmelser i vore overenskomster efter forhold, som lå udenfor vor kontrol.

Jeg har nu givet udtryk for mit syn på det kollektive overenskomstsysteem i forbindelse med arbejdsmarkedets produktivetsproblemer. Det vil sikkert ligge sådan, at efterhånden som udviklingen skrider frem, og

man hos begge organisationerne vil forlade sin dogmatiske indstilling overfor principperne, vil man kunne finde frem til mere tidssvarende overenskomstsystemer, der gør det muligt i højere grad, end det for øjeblikket er tilfældet, at stimulere arbejdernes lyst til en højere produktivitet.

Indenfor det moderne samfund påkaldes samarbejdsviljen mere og mere, hvis praktiske vanskeligheder skal overvindes, og jeg er sikker på, at hvis der viser sig god vilje på begge sider af forhandlingsbordet, vil vi ikke alene have muligheder for at kunne løse den kommende overenskomstsituation, men vi vil også lidt efter lidt kunne løse vor tids opgaver og dermed bidrage til gennemførelse af den for vort land så nødvendige udvidelse af produktionen til nytte og gavn ikke for en enkelt gren af den danske befolkning, men for hele det arbejdende Danmark.