

NYE FORMER I LØNFASTSÆTTELSEN*

Af ERIK HOFFMEYER**

Diskussionen om arbejdsmarkedsproblemer har i årene efter den anden verdenskrig kredset omkring en problemstilling, der er forholdsvis ny i lønpolitikken. Oprindeligt samlede hovedinteressen sig om, hvorledes arbejderne kunne sikre og eventuelt forbedre deres andel af den samlede produktion. Senere koncentreredes interessen om, hvorledes man kunne opnå fuld beskæftigelse og dermed undgå den meningsløse arbejdsløshed, der især prægede 1930-erne. Endelig er hovedvægten i de senere år lagt over på at undersøge, hvorledes man kan få den samlede produktion til at stige.

Denne sidste problemstilling føltes af mange som mere positiv end de andre, fordi den direkte tager sigte på at forbedre levevilkårene for alle, hvorved man – i hvert fald i teorien – skyder fordelingsproblemet i baggrunden. Jeg tror nu ikke, det går så let i praksis. Det udtrykkes vist ofte på den måde, at vi hellere må samarbejde om at gøre produktionen større end slås om andelen.

Hvis der skal gøres en indsats for at fremme produktiviteten, er det nødvendigt dels at tilskynde virksomhederne til at forøge investeringerne og rationalisere produktionen, dels at udforme lønsystemerne, således at arbejderne tilskyndes til at yde en effektiv indsats og til at se positivt på nye produktionsmetoder.

Det er på denne baggrund, der i 1954 efter tilskyndelse fra Socialpolitisk Forening blev nedsat et lønsystemudvalg. I udvalget, der ikke er statsligt, sidder repræsentanter for Arbejdsgiverforeningen, Landsorganisationen, Socialpolitisk Forening og Handelsministeriets Produktivitetsudvalg.

Udvalget har i 1957 udgivet to rapporter, Omregningen af dyrtidstillægget i den keramiske industri og Indførelsen af akkordlønsystemer i kødkonserverindustrien. Der forberedes desuden rapporter om tekstilindustrien og visse virksomheder inden for jern- og metalindustrien.

De hidtil gennemførte undersøgelser belyser de lønformer, der faktisk anvendes i dansk industri, men der er nu ved at rejse sig en principiel

* Indledning til diskussion i Nationaløkonomisk Forening, onsdag den 2. marts 1960.

** Dr. polit., professor ved Københavns Universitet.

NYE FORMER I LØNFASTSÆTTELSEN*

Af ERIK HOFFMEYER**

Diskussionen om arbejdsmarkedsproblemer har i årene efter den anden verdenskrig kredset omkring en problemstilling, der er forholdsvis ny i lønpolitikken. Oprindeligt samlede hovedinteressen sig om, hvorledes arbejderne kunne sikre og eventuelt forbedre deres andel af den samlede produktion. Senere koncentreredes interessen om, hvorledes man kunne opnå fuld beskæftigelse og dermed undgå den meningsløse arbejdsløshed, der især prægede 1930-erne. Endelig er hovedvægten i de senere år lagt over på at undersøge, hvorledes man kan få den samlede produktion til at stige.

Denne sidste problemstilling føltes af mange som mere positiv end de andre, fordi den direkte tager sigte på at forbedre levevilkårene for alle, hvorved man – i hvert fald i teorien – skyder fordelingsproblemet i baggrunden. Jeg tror nu ikke, det går så let i praksis. Det udtrykkes vist ofte på den måde, at vi hellere må samarbejde om at gøre produktionen større end slås om andelen.

Hvis der skal gøres en indsats for at fremme produktiviteten, er det nødvendigt dels at tilskynde virksomhederne til at forøge investeringerne og rationalisere produktionen, dels at udforme lønsystemerne, således at arbejderne tilskyndes til at yde en effektiv indsats og til at se positivt på nye produktionsmetoder.

Det er på denne baggrund, der i 1954 efter tilskyndelse fra Socialpolitisk Forening blev nedsat et lønsystemudvalg. I udvalget, der ikke er statsligt, sidder repræsentanter for Arbejdsgiverforeningen, Landsorganisationen, Socialpolitisk Forening og Handelsministeriets Produktivitetsudvalg.

Udvalget har i 1957 udgivet to rapporter, Omregningen af dyrtidstillægget i den keramiske industri og Indførelsen af akkordlønsystemer i kødkonserverindustrien. Der forberedes desuden rapporter om tekstilindustrien og visse virksomheder inden for jern- og metalindustrien.

De hidtil gennemførte undersøgelser belyser de lønformer, der faktisk anvendes i dansk industri, men der er nu ved at rejse sig en principiel

* Indledning til diskussion i Nationaløkonomisk Forening, onsdag den 2. marts 1960.

** Dr. polit., professor ved Københavns Universitet.

diskussion, om vi bør indføre nye principper i løndannelsen – den såkaldte arbejdsvurdering – og man har derfor ønsket dette spørgsmål belyst ved en diskussion i Nationaløkonomisk Forening.

Det må straks siges, at der ikke er tale om helt nye principper, hvilket jeg senere skal søge at klargøre.

I det følgende skal der først bringes en kort omtale af forskellige lønformer. Herefter følger en mere detaljeret beskrivelse af de to lønformer, akkordløn og arbejdsvurdering. I det følgende afsnit skal der foretages en vurdering af disse to lønformer og endelig anføres nogle konkluderende bemærkninger.

1. Lønformer.

Fra gammel tid skelner man mellem løn efter indsats og løn efter behov.

I vort samfund er det så afgørende løn efter indsats, der anvendes, men der er eksempler på løn efter behov, således når gifte får højere løn end enlige, eller når der gives børnetilskud til lønnen. Dette kendes især for tjenestemænd og funktionærer, men spiller ikke nogen stor rolle i vort løn-system.

Løn efter indsats kan udformes på mange måder, men sondringen mellem tidløn og akkordløn er stadig den fundamentale.

Ved tidløn eller lidt mindre korrekt timeløn udmåles lønnen efter det antal timer, arbejderen har været beskæftiget. Hvis alt arbejde i en virksomhed er ens, vil timelønnen for de ansatte være den samme; men hvis arbejdet stiller forskellige krav til arbejderne, vil timelønnen naturligt være forskellig. Dette gælder således for faglærte og ikke-faglærte arbejdere, men også mere detaljeret på forskellige grupper af arbejdere.

Ved akkordløn udmåles lønnen på en eller anden måde i forhold til arbejdsresultatet – de forskellige metoder skal belyses i næste afsnit. Det kan være en akkord for en enkelt arbejder eller for en gruppe arbejdere. Også her er grundlaget for akkorden forskellig, eftersom der stilles større eller mindre krav til arbejderne – igen kan nævnes forskel mellem faglærte og ikke-faglærte.

Akkorderne fastsættes i forhold til den fysiske produktion for den enkelte – eller flere – arbejdere; men der er ikke noget i vejen for, at den kunne sættes i forhold til det forretningsmæssige resultat af produktionen. Sådanne lønformer skilles normalt ud for sig selv under navn af udbyttedeling.

I Danmark har man ved en lov af 1957 søgt at fremme udbyttedelings-tanken, men der er endnu kun få tilfælde, hvor den har haft betydning. Der findes en del litteratur om emnet, og tanken støttes som regel, når den diskuteres; men den almindelige opfattelse er, at udbyttedelingen næppe

under de øjeblikkelige forhold kan få stor betydning. Dette skyldes dels, at sammenhængen mellem den enkeltes indsats og resultatet i form af større eller mindre overskud i virksomheden er overordentlig svag, dels at man fra arbejderside føler, at hvis man skal lønnes i forhold til driftsresultatet, så må man også have indflydelse på virksomhedens ledelse.

Udbyttedelingen har i øvrigt været diskuteret så meget her hjemme, at den ikke skal tages op i dette diskussionsindlæg.

Vi vender derfor tilbage til de to fundamentale aflønningsformer, timeløn og akkordløn.

Den nærmere udformning af disse lønformer kan enten være som normalløn eller minimalløn. Denne sondring har overordentlig stor praktisk betydning, men i virkeligheden er der kun tale om forhandlingstekniske forskelle.

Ved normalløn – der altså kan være både timeløn og akkordløn – aftales der en enkelt sats mellem organisationerne eller mellem den enkelte arbejdsgiver og en fagforening for en vis periode ad gangen. I denne periode ligger lønnen principielt fast, selv om dette ikke altid gælder i praksis.

Ved minimalløn fastlægges den laveste lønsats ved aftale mellem organisationerne, men den enkelte arbejder aftaler sin løn – der også kan være enten timeløn eller akkordløn – med den enkelte arbejdsgiver som et større eller mindre tillæg til den laveste lønsats.

Sondringen mellem timeløn og akkordløn er ingenlunde så skarp som fremstillet i det foregående. Således kan lønnen principielt være timeløn, men kombineret med en bonus af en eller anden art i forhold til kvalitet eller produceret mængde, og hermed bevæger man sig over mod akkordsystemet.

Omvendt kan lønnen principielt baseres på akkord, men indeholde et timelønelement. Dette gælder f. eks. i langt de fleste tilfælde for dyrtidstillægget, der udbetales pr. arbejdstime, og i så fald består lønnen af en akkorddel og en timeløndel (dyrtidstillægget).

På tværs af alle disse sondringer kommer arbejdsvurderingen. I almindelighed kan man sige, at arbejdsvurderingen søger at opstille forskellig slags arbejde efter sværhedsgrad.

Det kendes derfor allerede i den forskellige timeløn for faglærte og ikke-faglærte, idet man må gå ud fra, at faglærte normalt sættes til sværere arbejde end ikke-faglærte. Ligeledes kendes det fra de forskellige akkordsatser for faglærte og ikke-faglærte.

I endnu højere grad kender man det for funktionærer og tjenestemænd, hvor forskellige charger lønnes efter formodet sværhedsgrad.

Den moderne arbejdsvurdering søger at gennemføre en større og mere systematisk findeling af arbejdet efter sværhedsgrad. Dette gælder både for funktionærer og arbejdere.

På en måde kan man sige, at akkordsystemet automatisk gennemfører

en sådan findeling derved, at forskellige arbejdere lønnes efter dygtighed, og derfor er det også sjældent, man bruger arbejdsvurdering i forbindelse med akkord.

Arbejdsvurdering er mest anvendelig ved timelønsarbejde, og valget står således principielt mellem akkordsystemet og timeløn med eller uden arbejdsvurdering, hvorfor disse to systemer skal beskrives noget mere i detailler i det følgende afsnit.

2. Akkordsystemer og arbejdsvurdering.

Det hævdes, at allerede babylonerne omkring år 2000 før vor tidsregning benyttede minimumsløn og akkordsystemer, som altså i hvert fald har 4000 år på bagen.

Akkordlønnen er den naturlige aflønningsform for primitivt arbejde, så det kan ikke undre, at det er af gammel dato.

I de sidste 50–75 år er det imidlertid blevet væsentligt udbygget, således at der nu findes et utal af systemer, der hver for sig har fået navn efter en systemglad ingeniør, men de adskiller sig i virkeligheden ikke så forfærdelig meget fra hinanden.

Man sonderer ofte mellem fire hovedtyper af akkordsystemer.

Den første gruppe er den oprindelig enkle, hvorefter lønnen pr. time varierer direkte i forhold til den producerede mængde. Hvis en arbejder graver 20 pct. mere grøft pr. time end en anden, så får han også 20 pct. mere i løn pr. time. Akkorden kan aftales i ører pr. arbejdsresultat. En mere moderne metode, der fører til samme resultat, er at beregne en standardtime, der normalt medgår til præstationen, men hvis arbejderen kan fuldende præstationen på kortere tid, får han alligevel betalingen for en hel time.

Den anden gruppe består af systemer, hvor timelønnen stiger mindre end proportionalt med produktionen. De mest kendte typer går under navnene Halsey, Rowan, Barth og Bedaux.

Ideen er normalt, at der fastlægges en bestemt produktion pr. time, som anses for at være normal, og hvis produktionen bliver større end denne normalpræstation, deler virksomhed og arbejder merproduktionen i et eller andet forhold – Halsey 50–50 eller 30–70, Bedaux oprindelig 25–75. Delingsprocenterne kan naturligvis varieres på utallige måder.

Denne delingstanke er ret ejendommelig og kan næppe begrundes økonomisk. Hvis prisen på varen er uforandret inden for det produktionsinterval, der betragtes, vil arbejdslønnen udgøre en lavere del af prisen på de enheder, der produceres ud over det normale. Samtidig vil de faste omkostninger blive lavere, fordi de kan fordeles på flere varer, og overskuddet eller profitten pr. arbejdstime vil derfor stige meget stærkere end lønnen pr. arbejdstime.

Det er muligt, at vareprisen vil falde, hvis udbuddet forøges ved overgang til akkord, men så vil prisen falde på alle de producerede enheder. Størrelsen af prisleddet vil variere fra vare til vare og fra en periode til en anden. Hvis der skal tages hensyn hertil, må der gennemføres meget indviklede og usikre beregninger over den sandsynlige virkning af et øget udbud.

Den tredje gruppe omfatter systemer, hvor timelønnen stiger mere end proportionalt med produktionen.

Endelig er der en fjerde gruppe, hvor variationer i timelønnen er forskellig ved forskellige produktionsresultater. De mest kendte er Taylor, Merrick, Gantt og Emerson systemerne.

Også disse systemer kan varieres på utallige måder. Ofte indeholder de spring i timelønnen, således at man pludselig opnår en væsentlig lønforbedring, hvis man når et bestemt mål. Det hævdes, at man i de russiske lønsystemer i vid udstrækning benytter sådanne spring, da de erfaringsmæssigt har betydelig psykologisk virkning.

Det vil ses, at der ikke er principielle forskelle mellem akkordsystemerne – der er kun tale om, at man varierer den belønning, der gives for produktion, der er større end det normale.

Det er derfor en afgørende forudsætning for at kunne anvende akkord, at den enkelte arbejder eller en gruppe kan øve en direkte indflydelse på produktionsresultatet.

Det er desuden en forudsætning, at produktionsresultatet kan tælles, d. v. s., at den producerede mængde er afgørende, medens der ikke lægges så meget vægt på kvaliteten – i hvert fald ikke over en vis grænse.

Det er derfor de håndværksprægede fag, der egner sig bedst til akkord, hvilket også er baggrunden for den succes, der er opnået ved indregning af dyrtidstillægget i akkorderne inden for den keramiske industri.

Der er tre faktorer i et moderne industrisamfund, der virker i retning af at indskrænke akkordsystemets betydning. De tre er den stadig stigende differentiering af produktionen, overgangen til mere mekaniseret produktion med samlebånd, automation o. s. v. og den stadig større vægt, der må lægges på kvaliteten af arbejderens indsats i retning af omhu, ansvarsbevidsthed o. s. v.

Den stigende differentiering fører til både, at produktionen af den enkelte vare bliver opdelt i små processer, og at vareudvalget forøges. Desuden ændes produktionsteknikken hyppigere end tidligere. Dette bevirker, at antallet af akkordsatser selv inden for mellemstore virksomheder bliver meget stort, og at akkorderne ofte må nyansættes.

Da det er en vigtig regel, at en akkord, der først er aftalt, ikke bør ændres, medmindre produktionsteknikken skifter, er det af stor betydning både for arbejdere og arbejdsgivere, at akkorden fastsættes rigtigt fra begyndelsen.

Rigtigt vil her sige, at en normal arbejder ved akkorden skal kunne tjene en normal timeløn ved normalt arbejdstempo. Det vil let skabe misfornøjelse blandt arbejderne, hvis en gruppe får en særlig heldig akkord, der kan give en unormalt høj timeløn, selv om der kun arbejdes i normalt tempo. Omvendt hvis akkorden sættes for lavt.

Disse vanskeligheder søger man at løse ved at anvende sindrige metoder til at finde frem til et normaltempo for en arbejdspræstation.

Der er ingen grund til her at omtale den tidsstudieteknik, der har udviklet sig, men det er vigtigt at påpege, at man har nået betydelige resultater, og ikke mindst fordi man har skilt fastsættelsen af normaltiden ud fra selve lønforhandlingen. Man søger at bestemme, hvor mange minutter en bestemt arbejdsoperation normalt vil tage, hvorimod fastsættelsen af betalingen pr. minut – den såkaldte minutfaktor – afgøres af andre end tidsstudiefolkene.

Den større differentiering af produktionen synes man således at kunne løse ved tidsstudier, men den øgede mekanisering, hvor den enkelte arbejder ikke kan have nogen indflydelse på produktionens størrelse, og de større krav til kvaliteten af arbejdsindsatsen kan næppe forenes med akkordsystemet, og man må derfor regne med, at akkordsystemet vil være i tilbagegang i de kommende år.

Som støtte for denne påstand kan anføres, at anvendelsen af akkord i USA og England er væsentlig lavere end f. eks. i Skandinavien, selv om de tal, der nævnes, 30 pct. mod 50–60 pct. ikke kan stå for en nøjere kritik. Det viser sig dog, at akkordprocenten i de håndværksprægede fag ofte er lige så høj i USA som f. eks. i Danmark.

Ved akkordsystemet kan man sige, at den enkelte arbejder kvalificerer sig selv ved arbejdsresultatet, og der opstår derfor en lønspredning efter dygtighed (dette gælder dog ikke ubetinget i dansk industri, jfr. de forskellige minutfaktorer for faglærte, ikke-faglærte og kvinder, der ikke altid svarer til forskelle i sværhedsgraden af arbejdet).

Ved timeløn er der, som bl. a. påvist af A. H. Dahl i Nationaløkonomisk Tidsskrift, en væsentlig mindre lønspredning, og den kan næppe hænge sammen med, at disse arbejdere er af mere ensartet kvalitet.

På denne baggrund er det naturligt at spørge, om man ikke kan differentiere timelønnen noget mere, og her har man arbejdsvurderingen som instrument. Dette system anvendes især i USA og Holland, men vinder også indpas i andre lande, f. eks. Tyskland, Frankrig, Sverige o. s. v.

Der tales sommetider om fire forskellige systemer, grupperingsmetoden, klassificeringsmetoden, faktorsammenligningsmetoden og pointssystemerne.

Der skal ikke her gives en nærmere redegørelse for de første tre metoder, hvor den indbyrdes placering af de forskellige slags arbejde sker på en ret løs måde efter et helhedsskøn. Dette gælder således i de fleste tilfælde funktionærstillinger og tjenestemandstillinger.

Ved pointsystemerne søger man at gå meget mere systematisk til værks og bibringer ofte det indtryk, at der er tale om en videnskabelig lønfastsættelse. Dette er dog ikke rigtigt, hvilket den følgende gennemgang skulle vise.

Moderne arbejdsvurdering indeholder i det væsentlige fire skøn af mere eller mindre subjektiv karakter, inden man når frem til lønnen for det pågældende arbejde.

De fire skøn er følgende:

Skøn nr. 1 består i udvælgelse af de egenskaber, man vil lægge vægt på. Man kan lægge vægt på fysisk styrke, uddannelse, evne til at fortælle en god historie o.s.v.

I praksis er der nogen forskel på systemerne; men der synes at være tendens til at koncentrere sig om fire grupper af faktorer ved arbejdet:

1. uddannelse (læretid, erfaring, selvstændighed etc.)
2. anstrengelse (fysisk og psykisk)
3. ansvar (ansvar for materialer, maskiner og andre personer)
4. arbejdsbetingelser (temperatur, støj, smuds, risiko etc.).

Der foretages ofte en detaljeret specifikation i undergrupper af disse fire faktorer.

Skøn nr. 2 udøves, når der gives point. Man kan f. eks. have en skala på fra 0 til 5 point og må derfor udøve et skøn, når det f. eks. fastsættes, at den erfaring, der kræves til en bestemt slags arbejde, får pointværdien 3. Det vil være vanskeligt at begrunde pointafstandene for forskellige egenskaber ved forskellige slags arbejde.

Hvis et arbejde får 2 point for erfaring, men 4 point for støj, medens et andet arbejde får 4 point for erfaring, men 2 point for støj, må man med mening kunne sige, at det sidste kræver dobbelt så megen erfaring som det første, men foregår i halvt så megen støj. Den eneste dækning for sådanne udsagn må være, at man kan gøre all, bare man gør det.

Skøn nr. 3 udøves, når pointtallene for de fire grupper vejes sammen til en samlet pointsum. Herved afgør man, hvor stor indbyrdes vægt man lægger på de forskellige faktorer.

Følgende oversigt viser de forskelle, der kan fremkomme.

De forskellige faktorerers vægt:

| Procent af samlede antal point | Volkswagen (Tyskland) | Southern Californian Aircraft Industry (USA) | Westinghouse (USA) | Iron and Steel (USA) | Det standardiserede system (Holland) | Asea Volvo (Sverige) |
|--------------------------------|-----------------------|--|--------------------|----------------------|--------------------------------------|----------------------|
| uddannelse | 17,4 | 63,2 | 60,5 | 24,4 | 38 | 35,2 |
| anstrengelse | 29,9 | 12,7 | 22,5 | 11,6 | 14 | 18,9 |
| ansvar | 20,9 | 12,7 | 13,5 | 52,4 | 20 | 25,4 |
| arbejdsbetingelser | 31,8 | 11,4 | 3,5 | 11,6 | 28 | 20,5 |

Kilde: Job Evaluation, Report on the Scandinavian Conference held at Runö, Sweden, 1958, E.P.A., O.E.E.C., Bidrag af R. J. Jouffret, side 32—33.

Det ses, at Volkswagen lægger ringe vægt på uddannelse, medens Southern Californian Aircraft Industry tillægger det megen vægt. Anstrengelse lægges der ikke megen vægt på i jern- og stålindustrien i USA, men stor vægt hos Volkswagen. Ansvarsbevidsthed tillægges stor vægt i jern- og stålindustrien i USA, men ikke hos Westinghouse i USA. Endelig betyder arbejdsbetingelserne ikke meget hos Westinghouse, men derimod hos Volkswagen og i Holland.

Det må her fremhæves, at der ikke er tale om, at et enkelt arbejde kræver meget eller lidt i retning af de forskellige faktorer, men at man helt generelt tillægger de forskellige faktorer vidt forskellig vægt.

De forskellige systemer er indbyrdes uforenelige, fordi det selvsamme arbejde vil få en pointsum efter det ene system, men en anden sum efter det andet.

En amerikansk professor udvalgte 80 slags arbejde, der var vurderet efter 11 eller 12 faktorer, som var vejet sammen. Han tildelte derefter selv de 11 og 12 faktorer vægte, skrev vægtene på sedler, som blev lagt ned i en hat og derefter trukket ud i tilfældig rækkefølge og fordelt i den orden på de 11 og 12 faktorer. Ved vurdering af de 80 slags arbejde, nåede han omtrent samme resultat som det oprindelige.

Det bør dog tilføjes, at en anden amerikansk professor foretog et lignende eksperiment, men kom til væsensforskellige resultater.

Den egentlige arbejdsvurdering er tilendebragt med disse tre skøn, men før man når til lønnen, må der en forhandling til.

Skøn nr. 4 udøves, når lønskalaen fastlægges i forhold til pointskalaen. Hvis et arbejde vurderes til 50 point og et til 60 point, er det ikke givet, at det sidste arbejde aflønnes med en sats, der er 20 pct. højere end det første. Her kan tænkes både en tiltagende, proportional og aftagende skala og forskellige mellemformer, men dette er et rent lønpolitisk spørgsmål, som må afgøres ved forhandlinger mellem arbejdere og arbejdsgivere.

Arbejdsvurderingen forudsætter en grundig beskrivelse af hvert arbejde og af arbejdsgangen i virksomheden, hvilket meget ofte medfører betydelige rationaliseringer.

De pointsummer, man når frem til, kan nok på baggrund af den foregående fremstilling forekomme noget tilfældige, men de vil dog som regel være mindre tilfældige end den gruppering, der findes ved starten af undersøgelsen, og det har i hvert tilfælde vist sig, at man forholdsvis let når til enighed mellem ledelse og arbejdere om vurderingen af arbejdet, hvis sagen griber rigtigt an – man bør således passe på, at et nyt system ikke fører til nedgang i løn for nogen gruppe. Eventuelle justeringer må gennemføres på den måde, at man senere lader lønnen for forskellige grupper stige med forskellig hastighed.

I dette afsnit er der gjort forsøg på at vise, hvorledes den industrielle udvikling har medført en tendens til at gå fra akkordarbejde til timeløn, og hvorledes de nye lønformer – dels udbygningen af akkordfastsættelsen, dels arbejdsvurderingen – er forsøg på at tilpasse sig denne udvikling.

3. Vurdering.

Man kan nu stille sig det spørgsmål, om organisationerne skal søge at fremme overgangen til arbejdsvurdering eller modarbejde den og længst muligt holde fast ved akkordsystemet og det sædvanlige timelønssystem. Organisationerne indtager for øjeblikket en velvillig afventende holdning over for arbejdsvurderingen.

Man ser ofte i litteraturen om arbejdsvurdering og akkordsystemer lange lister over fordele og ulemper, men her skal en sådan opremsning ikke forsøges. I stedet skal systemerne vurderes ud fra visse principielle synspunkter, medens vi må lade de mindre væsentlige ting ligge.

Arbejdere og arbejdsgivere opfattes traditionelt som stridende parter med modsatte interesser. Arbejdernes organisationer skulle herefter ønske nogenlunde ens løn for deres medlemmer for dermed at styrke sammenholdet; de skulle foretrække tidløn frem for akkordløn, både fordi det giver mindre lønspredning og mindre fare for udnyttelse. Endelig skulle de være interesseret i at bevare kampånden, fordi det endelige mål er overtagelse af virksomhederne, og derfor skulle de modsætte sig foranstaltninger, der forbedrede stemningen på arbejdspladsen.

Arbejdsgiverne skulle ifølge denne opfattelse mere defensivt være interesserede i at bevare status quo bl. a. ved at fremkalde større lønspredning og bedre stemning på arbejdspladsen.

Det er vel sådanne synspunkter, der har ligget bag resolutionen mod akkordarbejde på den skandinaviske arbejderkongres i Göteborg 1886. Det hedder her: »Da akkordarbejde . . . kun tjener til at forøge arbejdernes produktivitet og deraf følgende merudbytte for driftsherrerne uden i tilsvarende mål at forøge arbejdernes løn samt skaber slet arbejde, udtaler kongressen sig for timeløn som basis for lønarbejdet«. Indstillingen har imidlertid ændret sig radikalt i de forløbne 75 år. Den generation, der vokser op i fagbevægelsen nu, synes at være mere forretningsmæssigt indstillet, hvilket mere konkret vil sige, at man går ind for det bedst mulige samarbejde til fremme af produktiviteten under forudsætning af, at lønnen mindst stiger i takt hermed. Det er derfor på denne baggrund, systemerne må vurderes.

Vi kan først se på de forskellige systemers virkning på produktiviteten.

Det er vel den almindelige opfattelse, at akkordsystemet er bedst egnet til at anspore arbejderne til høj produktivitet, medmindre der af forskellige

grunde lægges loft over akkorderne. Tidlønsystemet med eller uden arbejds-vurdering skulle være væsentlig dårligere egnet.

Denne opfattelse er imidlertid ikke uden videre rigtig.

Produktiviteten bestemmes ved et samspil mellem arbejderens anstren-gelse, det maskinelle udstyr og produktionens tilrettelæggelse.

Ved akkordsystemet ansporer man arbejderne til at yde en stor fysisk indsats, men kan ikke tage så meget hensyn til kvaliteten. Desuden ansporer man dem til at bidrage til bedre produktionstilrettelæggelse, fordi småforbedringer normalt ikke fører til revision af akkorderne.

Derimod kan akkordsystemet ofte være en hindring for øget mekanisering – i hvert tilfælde, hvis man hermed må gå over til timeløn, fordi arbejderne vil se med uvilje på en udvikling, der formindsker den direkte forbindelse mellem deres indsats og produktionsresultatet.

Det er desuden ofte således, at arbejderne vil ønske en lønstigning sva-rende til produktionsstigningen ved øget mekanisering, uanset at de større investeringer betyder en forøgelse af de faste omkostninger pr. produceret enhed.

Ved arbejdsvurderingen ansporer man imidlertid også arbejderne, men her navnlig til at yde en kvalitativ god indsats, idet han derved vil kunne rykke op til et arbejde, der giver højere løn. Desuden vil der normalt ikke være modstand mod indførelse af ny teknik.

Moderne tidsstudieteknik og især arbejdsvurdering synes begge at bidrage væsentlig til en bedre tilrettelæggelse af produktionen, fordi ledelsen i sam-arbejde med arbejderne tvinges til at gennemføre et grundigt studium af arbejdsprocesserne forud for tidsstudier og arbejdsvurdering, og dette giver næsten altid anledning til væsentlige forbedringer.

Der er i det foregående talt om at anspre arbejderne ved at stille større pengemæssig belønning i udsigt, men der er i moderne litteratur om arbejds-problemer en tendens til at tillægge selve lønnen mindre betydning og for-holdene i almindelighed – ofte kaldet human relations – større vægt.

Der skal ikke gås ind på dette omfattende problem, men det er nødven-digt at omtale de to systemers indvirkning på lønstrukturen, da denne er vigtig for stemningen på arbejdspladsen.

Ofte møder man det synspunkt, at der efter det ene eller andet system skabes en retfærdig, logisk eller naturlig lønstruktur, men sådanne begreber bør omgås med varsomhed.

Rent teoretisk kan man tænke sig en lønstruktur, der ville fremkomme, hvis udbud og efterspørgsel fik lov til at udfolde sig helt frit og altså uden påvirkning fra organisationer. Dette kunne kaldes en markedsmæssig løn-struktur, men den kan ikke med nogen mening kaldes retfærdig. Der er i øvrigt enighed om, at der er så stor træghed på arbejdsmarkedet, at man

vanskeligt kan forestille sig, at ligevægt nogensinde blev opnået i virkelighedens verden.

En lønstruktur, der accepteres af alle parter, kaldes undertiden retfærdig, men også her bør man anvende et andet prædikat. I mange tilfælde vil den være rent historisk bestemt.

Det er dog vigtigt at gøre sig klart, at hvis lønstrukturen fjerner sig alt for meget fra den, der ville dannes under frie forhold, indtræder der visse reaktioner. Det gælder f. eks. presset for at anvende ikke-faglært arbejdskraft på poster, de godt kan udfylde, men som traditionelt er forbeholdt de faglærte.

Endvidere har det vist sig, at den ret ringe lønspredning inden for time-lønslagene har fremkaldt pres fra virksomhedernes side i retning af at skabe større lønspredning for at kunne tiltrække kvalificerede arbejdere og for at få arbejdere til at uddanne sig. Det er netop i mange tilfælde på denne baggrund, at der fremsættes forslag om arbejdsvurdering.

Akkordlønsystemet vil i mange tilfælde kunne skabe en lønstruktur, der accepteres, fordi lønnen står i forhold til indsatsen, men dette gælder ingenlunde generelt. Tværtimod kommer mange undersøgelser, deriblandt Det internationale Arbejdsbureau, til det resultat, at mulighederne for at forbedre lønnen ved akkord er så vidt forskellig både inden for den enkelte virksomhed og mellem virksomhederne, at den ikke er velegnet til at forme lønstrukturen.

Det siges således:

»The reason for this is that the scope for increased productivity is vastly greater in some branches of production than in others, and the extent to which productivity increases in different industries over a period of time often bears little or no relation to the relative efforts and sacrifices made by workers in them«.

I denne henseende synes arbejdsvurderingen at være at foretrække, fordi den kan tage hensyn til flere kvalifikationer. På den anden side er det tidligere påvist, at der i stor udstrækning må skønnes, og der er en betydelig fare for, at man ved en arbejdsvurdering blot fotograferer den gældende lønstruktur af med visse ændringer og så at sige kanoniserer den.

Herved er selvfølgelig ikke opnået noget. Tværtimod bliver det endnu vanskeligere end tidligere at ændre på lønstrukturen. Det har i visse tilfælde vist sig, at et arbejde er blevet vurderet for lavt, idet det har været vanskeligt at skaffe arbejdere til den pågældende løn. Men det er bestemt ikke nogen let sag at sætte lønnen op for netop dette arbejde, fordi alle andre vil hævde, at hvis der skal ændres i vurderingen, så må det gælde alle arbejder.

Arbejdsvurderingen fremkalder derfor ofte en stivhed i systemet, som kan give store vanskeligheder.

De to systemer må også vurderes ud fra deres virkning på den faglige bevægelighed – et problem, der særlig bør interessere os, fordi den faglige bevægelighed her i landet er meget ringe.

Akkordlønsystemet fremmer ikke i sig selv den faglige bevægelighed. Der er sædvanligvis forskellige minutfaktorer for faglærte, ikke-faglærte og kvinder, og i mange tilfælde er det så godt som samme arbejde, der udføres af faglærte og ikke-faglærte.

Det samme gælder for timelønnen, og selv om minimallønsystemet kan udjævne forskellene en smule, er der en stærk tendens til at bibeholde den historiske lønforskel mellem faglærte og ikke-faglærte.

Det er navnlig forholdet mellem faglærte og ikke-faglærte i jern- og metalindustrien, der har givet anledning til, at spørgsmålet om arbejdsvurdering rejstes herhjemme, idet de ikke-faglærte i mange tilfælde kan gøre samme arbejde som faglærte, men til en lavere løn. De faglærte ønsker derfor arbejdet vurderet – formentlig til en faglærts løn – således at der ikke kommer nogen lønmæssig konkurrence fra de ikke-faglærtes side.

Hvis der gennemføres arbejdsvurdering, vil det dog være naturligt, at man samtidig ophæver de traditionelle skel, der forbeholder noget arbejde fortrinsvis for faglærte.

Udviklingen går allerede i denne retning, men den kunne fremmes betydeligt, og man ville samtidig opnå en væsentlig tilskyndelse til, at arbejdere, der ikke havde fået en læreplads som unge, søgte videreuddannelse under en eller anden form senere for dermed at kunne opnå et bedre lønnet job.

I denne henseende ville arbejdsvurderingen passe som fod i hose til betænkningen om uddannelse af ikke-faglærte, der netop anbefaler større muligheder for uddannelse også for voksne arbejdere.

Endelig må kort omtales de mere generelle virkninger for lønudviklingen og dermed beskæftigelsespolitikken.

Hvis man skal føre en stabiliseringspolitik, der sikrer fuld beskæftigelse, stabile priser og ligevægt på betalingsbalancen, viser erfaringen, at det er nødvendigt at indrette sig således, at indkomsterne ikke stiger mere end den gennemsnitlige produktivitet i samfundet som helhed – altså ikke alene i industrien.

Forudsætningen for en sådan stabiliseringspolitik er selvfølgelig, at denne regel kommer til at gælde for alle indkomstarter, herunder især arbejdslønnen og avancerne. Dette synspunkt er ofte fremhævet fra fagforeningsside, således allerede i 1946 af Henry Grünbaum i bogen *Pristal og Lønninger*. I øvrigt er det samme tanke, der lå bag udformningen af det hollandske lønsystem umiddelbart efter afslutningen af den anden verdenskrig.

Der er ikke tid til her at komme ind på de mange problemer, der rejser sig i denne forbindelse, men særlig i relation til lønsystemerne må det fremhæves, at hvis man kan enes om en sådan stabiliseringspolitik, så må man

have et lønsystem, der i det væsentlige begrænser lønstigningerne til det, der aftales mellem hovedorganisationerne – for de minimallønnede og akkordlønnede naturligvis et tillæg i forhold hertil. Man kan også sige, at det er nødvendigt at kunne begrænse lønglidningen.

En anden forudsætning er, at vi får løbende statistik om indkomstudviklingen, herunder især løn for arbejdere og funktionærer, landbrugets indtægter og avancerne i industri, håndværk og handel. Et så vigtigt område burde belyses bedre, selv om det må indrømmes, at der er store vanskeligheder forbundet med indsamlingen af materialet.

I almindelighed må det antages, at akkordsystemet ikke er velegnet til at gennemføre en stabiliseringspolitik af samme grund som nævnt ovenfor i forbindelse med lønstrukturen. Produktivitetens udviklingen er vidt forskellig i forskellige industrier – nogle steder stiger den væsentlig mere end den samlede produktivitet for hele samfundet – andre steder måske mindre.

Ved arbejdsvurderingen har man større chancer for at begrænse lønglidningen. Dette gælder i hvert tilfælde, hvis der er tale om normalløn, hvilket vil være det naturlige.

Det gælder ikke, hvis et arbejdsvurderingssystem kombineres med eller hægtes på et minimallønssystem, således som man vist har tænkt sig det i jern- og metalindustrien, i form af det man kalder merit rating, som er særlige tillæg efter arbejdets kvalitet. Her kan de individuelle lønninger forhøjes mellem overenskomsterne, men den lønstruktur, der så fremkommer, vil ikke være forenelig med arbejdsvurderingen, da man må regne med, at lønnen ikke stiger lige meget for alle arbejdere, og man kan spørge, hvorfor den så skal foretages.

4. Konklusion.

I mange henseender har det været utilfredsstillende at behandle så omfattende emner på så begrænset plads. Der er mange steder, hvor et kort udsagn dækker over en længere tankegang, og dette må i endnu højere grad gælde, når trådene af det foregående skal samles.

Hovedtanken har været, at vi er inde i en industriel udvikling, hvor akkordlønsystemerne ikke slår til, bl. a. fordi der lægges for ensidig vægt på den producerede mængde og ikke på kvaliteten af arbejdernes indsats. Samtidig er vort timelønssystem meget usmidigt. Arbejdsvurderingen, der muliggør en langt mere differentieret aflønning efter kvaliteten af arbejdsydelsen, er derfor et naturligt supplement til vort lønsystem.

En væsentlig forudsætning for, at den kan indføres med held, er, at organisationerne går ind for den, og at den indføres i samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdere. Man må endvidere være klar over, at der er en række ulemper forbundet med arbejdsvurderingen, herunder navnlig at der er tendens til at affotografere den historiske lønstruktur, og at strukturen er meget vanskelig at ændre, når den een gang er vedtaget.

Da udviklingen i øjeblikket går i retning af mere frihed i handelen og dermed formentlig større konkurrence, er det vigtigt, at industrien evner at tilpasse sig ændrede konkurrencevilkår ikke blot i den nærmeste tid, men også til stadighed.

I denne henseende er det for det første nødvendigt at have et lønsystem, der opfordrer både arbejdere og arbejdsgivere til at fremme produktiviteten.

For det andet vil det være gavnligt at have større faglig bevægelighed på arbejdsmarkedet, end vi nu har.

Endelig vil det for det tredje være ønskeligt at have et lønsystem, der gør det muligt at begrænse lønaglidingen, såfremt fagbevægelsen kan opnå tilstrækkelige garantier for, at en indsats fra deres side ikke forringer arbejderne andel af den samlede produktion.

Også her forekommer det sandsynligt, at arbejdsvurderingen kan blive et gavnligt element i lønsystemet og forøge muligheden for, at vi kan føre en arbejdsmarkedspolitik, der får større succes end den, der er blevet ført i 1950'erne.

Ved udarbejdelsen af dette foredrag er især benyttet følgende litteratur:

- Arbejdernes Oplysningsforbund i Danmark, Arbejdsforhold – historisk og aktuelt, København 1959.
- Arbejdsforenkling, Handelsministeriets Produktivitetsudvalg, København 1956.
- G. R. Barker, Some Problems of Incentives and Labour Productivity in Soviet Industry, Basil Blackwell, Oxford.
- J. Berthon, The Unions and Psycho-Sociological Techniques, EPA, OEEC.
- A. H. Dahl, Lønstrukturen i dansk industri siden 1946, N. T. 1959.
- Charles Hansen, artikler i Jern og Metal, november og december 1959, samt i Arbejdsgiveren, 1. oktober 1959.
- Erik Hansen og Erik Ohrt, Tilløb til arbejdsvurdering, Arbejdsgiveren, 1. november 1959. Hvad er udbyttedeling? København 1959.
- International Labour Office, Higher Productivity in Manufacturing Industries, Geneva 1954.
- International Labour Office, Payment by Results, Geneva 1951.
- International Labour Office, Job Evaluation Methods in the Metal Trades, Geneva 1956.
- Ejler Jensen, Arbejdernes Lønformer, Socialt Tidsskrift, 1941.
- Job Evaluation, Report on the Scandinavian Conference held at Runö, Sweden 1958, EPA, OEEC.
- B. Lutz, Work Study and Collective Agreements in the Metal Industry, EPA, OEEC.
- Lønssystemudvalget, Omregningen af dyrtidstillægget i den keramiske industri, København 1957.
- Lønssystemudvalget, Indførelse af akkordlønsystemer i kødkonserverindustrien, København 1957.
- R. Marriot, Incentives – financial and non-financial, The Manager, May 1959.
- Metode- og tidsstudier samt metodeplanlægning, Handelsministeriets Produktivitetsudvalg, København 1956.
- J. C. Pierre, Wage Systems in Industry, EPA, OEEC.
- Torgny T. Segerstedt, Ånd og trivsel på arbejdspladsen, København 1956.
- Uddannelse af ikke-faglærte arbejdere, Betænkning nr. 221, København 1959.
- Ad. Vermeulen, Job-Evaluation in the Netherlands, EPA, OEEC.

Da udviklingen i øjeblikket går i retning af mere frihed i handelen og dermed formentlig større konkurrence, er det vigtigt, at industrien evner at tilpasse sig ændrede konkurrencevilkår ikke blot i den nærmeste tid, men også til stadighed.

I denne henseende er det for det første nødvendigt at have et lønsystem, der opfordrer både arbejdere og arbejdsgivere til at fremme produktiviteten.

For det andet vil det være gavnligt at have større faglig bevægelighed på arbejdsmarkedet, end vi nu har.

Endelig vil det for det tredje være ønskeligt at have et lønsystem, der gør det muligt at begrænse lønglidningen, såfremt fagbevægelsen kan opnå tilstrækkelige garantier for, at en indsats fra deres side ikke forringer arbejderne andel af den samlede produktion.

Også her forekommer det sandsynligt, at arbejdsvurderingen kan blive et gavnligt element i lønsystemet og forøge muligheden for, at vi kan føre en arbejdsmarkedspolitik, der får større succes end den, der er blevet ført i 1950'erne.

Ved udarbejdelsen af dette foredrag er især benyttet følgende litteratur:

- Arbejdernes Oplysningsforbund i Danmark, Arbejdsforhold – historisk og aktuelt, København 1959.
- Arbejdsforenkling, Handelsministeriets Produktivitetsudvalg, København 1956.
- G. R. Barker, Some Problems of Incentives and Labour Productivity in Soviet Industry, Basil Blackwell, Oxford.
- J. Berthon, The Unions and Psycho-Sociological Techniques, EPA, OEEC.
- A. H. Dahl, Lønstrukturen i dansk industri siden 1946, N. T. 1959.
- Charles Hansen, artikler i Jern og Metal, november og december 1959, samt i Arbejdsgiveren, 1. oktober 1959.
- Erik Hansen og Erik Ohrt, Tilløb til arbejdsvurdering, Arbejdsgiveren, 1. november 1959. Hvad er udbyttedeling? København 1959.
- International Labour Office, Higher Productivity in Manufacturing Industries, Geneva 1954.
- International Labour Office, Payment by Results, Geneva 1951.
- International Labour Office, Job Evaluation Methods in the Metal Trades, Geneva 1956.
- Ejler Jensen, Arbejdernes Lønformer, Socialt Tidsskrift, 1941.
- Job Evaluation, Report on the Scandinavian Conference held at Runö, Sweden 1958, EPA, OEEC.
- B. Lutz, Work Study and Collective Agreements in the Metal Industry, EPA, OEEC.
- Lønssystemudvalget, Omregningen af dyrtidstillægget i den keramiske industri, København 1957.
- Lønssystemudvalget, Indførelse af akkordlønsystemer i kødkonserverindustrien, København 1957.
- R. Marriot, Incentives – financial and non-financial, The Manager, May 1959.
- Metode- og tidsstudier samt metodeplanlægning, Handelsministeriets Produktivitetsudvalg, København 1956.
- J. C. Pierre, Wage Systems in Industry, EPA, OEEC.
- Torgny T. Segerstedt, Ånd og trivsel på arbejdspladsen, København 1956.
- Uddannelse af ikke-faglærte arbejdere, Betænkning nr. 221, København 1959.
- Ad. Vermeulen, Job-Evaluation in the Netherlands, EPA, OEEC.