

Bog anmeldelse

Flemming Ibsen og Jørgen Stamhus: *Fra central til decentral lønfastsættelse – muligheder og konsekvenser*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1993. 143 sider.

Der er i løbet af det seneste årti sket store forandringer med løndannelsesprocessen og forhandlingsstrukturen på det danske arbejdsmarked. Lønforhandlingerne er i stigende omfang rykket væk fra organisationerne og ud på virksomhederne. Dette er baggrunden for et forskningsprojekt, det såkaldte DELFA-projekt, som to forskere ved AUC har gennemført for at belyse den decentrale løndannelse i Danmark.

Som et afsluttende resultat af dette forskningsprojekt har de udgivet en bog, der diskuterer resultaterne og præsenterer nogle synspunkter på løndannelsen. Ved siden af denne bog foreligger en meget omfattende bog med afrapportering af resultaterne fra DELFA-projektet (Flemming Ibsen og Jørgen Stamhus: *Decentral lønfastsættelse – en virksomhedsundersøgelse*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1993, 394 sider).

Lad det være slået fast med det samme: når der tales om decentral løndannelse, betyder det den virksomhedsbaserede løndannelse. Skiftet fra central til decentral lønfastsættelse er altså et skift fra organisationsbaseret til virksomhedsbaseret lønfastsættelse. I den nuværende forhandlingsstruktur er det organisationerne, der sætter de overordnede rammer, som så efterfølgende udfyldes gennem lokale forhandlinger på den enkelte virksomhed.

Denne bog er med forfatternes egne ord »en mere debatterende og problematiserende publikation«. Indholdet falder i tre hoveddele. Først præsenteres et alternativt syn på løndannelsen i Danmark. Dernæst følger en gennemgang af den historiske udvikling i den danske forhandlingsstruktur fra 1960'erne til slutningen af 1980'erne. Og som det tredje hovedelement gives der en redegørelse og diskussion af en række af de centrale forskningsresultater fra DELFA-projektet.

Bogen indledes med et opgør med den neoklassiske tilgangsvinkel til analyse af arbejdsmarkedets funktionsmåde. Med udgangspunkt i resultaterne fra DELFA-projektet argumenterer Ibsen og Stamhus for, at den neoklassiske arbejdsmarkedsteori bør erstattes af en model baseret på et »Industrial Relations System«. Ifølge forfatterne selv præsenteres her nogle synspunkter, »som forhåbentlig vil provokere«. Dette lykkes dog kun delvist.

Det er svært at være uenig i, at simple neoklassiske modeller med udbytte kan suppleres med overvejelser omkring forhandlingsstrukturen og institutionelle forhold iøvrigt, men derfra og til at forkaste hele det neoklassiske grundlag er der et langt spring. En stor fordel ved den neoklassiske tilgangsvinkel er, at den giver en god basis for en systematisk og struktureret tankegang, hvilket bliver noget sværere med den mere brede tilgang, der foreslås her. Derudover overser forfatterne tilsyneladende i stort omfang nye, væsentlige bidrag inden for arbejdsmarkedsteorien baseret på den neoklassiske tradition, som inddrager bl.a. forhandlingsstruktur og virksomhedernes søge- og oplæringsomkostninger.

Kritikken af den neoklassiske arbejdsmarkedsteori og forsøget på opstilling af et alternativ er dog et modigt initiativ, som i sig selv fortjener at blive påskønnet. Men at institutionelle forhold spiller en rolle, udelukker vel ikke automatisk, at økonomiske faktorer kan være relevante? Efter min mening lykkes det ikke Ibsen og Stamhus at give en overbevisende argumentation for, at deres alternativ er brugbart.

Bogen giver en udmærket beskrivelse og forklaring af udviklingen i den danske forhandlingsstruktur. Baggrunden for de institutionelle og organisatoriske ændringer analyseres og beskrives, således at læseren opnår en viden om den historiske baggrund for den nuværende løndannelsesproces. Indholdet af de nye lønsystemer beskrives og diskuteres også i et af bogens kapitler. Ligeledes gives der en illustrativ analyse af effekterne af de centralt fastlagte lønrammer i perioden 1988-1991. De

Bog anmeldelse

Flemming Ibsen og Jørgen Stamhus: *Fra central til decentral lønfastsættelse – muligheder og konsekvenser*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1993. 143 sider.

Der er i løbet af det seneste årti sket store forandringer med løndannelsesprocessen og forhandlingsstrukturen på det danske arbejdsmarked. Lønforhandlingerne er i stigende omfang rykket væk fra organisationerne og ud på virksomhederne. Dette er baggrunden for et forskningsprojekt, det såkaldte DELFA-projekt, som to forskere ved AUC har gennemført for at belyse den decentrale løndannelse i Danmark.

Som et afsluttende resultat af dette forskningsprojekt har de udgivet en bog, der diskuterer resultaterne og præsenterer nogle synspunkter på løndannelsen. Ved siden af denne bog foreligger en meget omfattende bog med afrapportering af resultaterne fra DELFA-projektet (Flemming Ibsen og Jørgen Stamhus: *Decentral lønfastsættelse – en virksomhedsundersøgelse*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1993, 394 sider).

Lad det være slået fast med det samme: når der tales om decentral løndannelse, betyder det den virksomhedsbaserede løndannelse. Skiftet fra central til decentral lønfastsættelse er altså et skift fra organisationsbaseret til virksomhedsbaseret lønfastsættelse. I den nuværende forhandlingsstruktur er det organisationerne, der sætter de overordnede rammer, som så efterfølgende udfyldes gennem lokale forhandlinger på den enkelte virksomhed.

Denne bog er med forfatterne egne ord »en mere debatterende og problematiserende publikation«. Indholdet falder i tre hoveddele. Først præsenteres et alternativt syn på løndannelsen i Danmark. Dernæst følger en gennemgang af den historiske udvikling i den danske forhandlingsstruktur fra 1960'erne til slutningen af 1980'erne. Og som det tredje hovedelement gives der en redegørelse og diskussion af en række af de centrale forskningsresultater fra DELFA-projektet.

Bogen indledes med et opgør med den neoklassiske tilgangsvinkel til analyse af arbejdsmarkedets funktionsmåde. Med udgangspunkt i resultaterne fra DELFA-projektet argumenterer Ibsen og Stamhus for, at den neoklassiske arbejdsmarkedsteori bør erstattes af en model baseret på et »Industrial Relations System«. Ifølge forfatterne selv præsenteres her nogle synspunkter, »som forhåbentlig vil provokere«. Dette lykkes dog kun delvist.

Det er svært at være uenig i, at simple neoklassiske modeller med udbytte kan suppleres med overvejelser omkring forhandlingsstrukturen og institutionelle forhold iøvrigt, men derfra og til at forkaste hele det neoklassiske grundlag er der et langt spring. En stor fordel ved den neoklassiske tilgangsvinkel er, at den giver en god basis for en systematisk og struktureret tankegang, hvilket bliver noget sværere med den mere brede tilgang, der foreslås her. Derudover overser forfatterne tilsyneladende i stort omfang nye, væsentlige bidrag inden for arbejdsmarkedsteorien baseret på den neoklassiske tradition, som inddrager bl.a. forhandlingsstruktur og virksomhedernes søge- og oplæringsomkostninger.

Kritikken af den neoklassiske arbejdsmarkedsteori og forsøget på opstilling af et alternativ er dog et modigt initiativ, som i sig selv fortjener at blive påskønnet. Men at institutionelle forhold spiller en rolle, udelukker vel ikke automatisk, at økonomiske faktorer kan være relevante? Efter min mening lykkes det ikke Ibsen og Stamhus at give en overbevisende argumentation for, at deres alternativ er brugbart.

Bogen giver en udmærket beskrivelse og forklaring af udviklingen i den danske forhandlingsstruktur. Baggrunden for de institutionelle og organisatoriske ændringer analyseres og beskrives, således at læseren opnår en viden om den historiske baggrund for den nuværende løndannelsesproces. Indholdet af de nye lønsystemer beskrives og diskuteres også i et af bogens kapitler. Ligeledes gives der en illustrativ analyse af effekterne af de centralt fastlagte lønrammer i perioden 1988-1991. De

beskrivende afsnit hører klart til blandt de bedste dele af bogen.

Bogens sidste del præsenterer udvalgte dele af DELFA-projektets empiriske forskning baseret på virksomhedsundersøgelsen. Den statistiske analyse af det relativt omfattende datamateriale begrænser sig til analyse af tosidige antalstabeller og enkelt-sidede variansanalyse.

Det er en afgørende svaghed ved analysen, at de test, der udføres for at afsløre signifikante sammenhænge, i visse tilfælde ikke opfylder forudsætningerne på grund af for få observationer. Desuden er det ikke altid klart, hvilke hypoteser der rent faktisk testes. Som læser sidder man derfor tilbage med en vis tvivl om, hvilke konklusioner der kan udledes på basis af den empiriske analyse.

Den empiriske analyse indeholder dog på trods af dette en række interessante iagttagelser. Specielt er det værd at bemærke, at forfatterne har inddraget mange forhold af betydning for løndannelsen, herunder især virksomhedens økonomiske baggrund. Man kunne dog

godt have ønsket sig en multivariat analyse for at kunne afdække de enkelte faktoreres betydning for lønstigningerne.

Et lille hjertesuk må også være på sin plads vedrørende fremstillingen i bogen: den er i alt for høj grad præget af utallige småfejl, herunder trykfejl og rod med referencerne (især til forfatternes egne arbejder!). En ekstra omgang korrekturlæsning ville have forøget læsernes mulighed for at koncentrere sig om budskabet i teksten.

Rent sprogligt er det også til tider en tung mundfuld at komme igennem. Denne bog vil ikke blive en bestseller som debatbog! Dertil er dens sproglige form alt for tung og svingende. Den henvender sig ikke til praktikere, og generelt må målgruppen siges at være ganske begrænset.

*Peter Jensen
Centre for Labour Market
and Social Research*