

FAGBEVÆGELSENS LØNPOLITIK

ET SVAR TIL NILS BREDSDORFF, JENS BRINCH
OG LEIF HANSEN: *INDKOMSTPOLITIK OG KAPITAL-
AKKUMULATION I DANMARK*

Erling Havn

I deres artikel i Kurasje nr. 17 analyserer Nils Bredsdorff, Jens Brinch og Leif Hansen lønpolitikens udvikling og eksistensbetingelser i Danmark. De forsøger at påvise de særlige muligheder, der i Danmark frem til 1974 eksisterede for at føre en egentlig lønpolitik uden længerevarende direkte statalige indgreb i organisationernes kontakter, altså uden en langsigtet indkomstpolitik.

Deres centrale tese er, at disse muligheder er skabt gennem udviklingen af en omfattende rammestyring (arbejdsret, forligsmand, arbejdsmarkedsnævn m.v.) samt udviklingen af en stærkt centraliseret fagbevægelses lønpolitik, en politik der sædvanligvis går under navnet »den solidariske lønpolitik«.

Artiklen indeholder en nøje gennemgang af den statslige indkomstpolitikens problemer i akkumulationsudviklingens forskellige faser, men undlader, på trods af sin problemstilling, på tilsvarende måde at analysere de problemer, der eksisterer for en centraliseret fagbevægelses lønpolitik. Dette problem berøres kun i nogle spredte bemærkninger i artiklens sidste del. Forfatterne udvider imidlertid indkomstpolitikdiskussionen på en række væsentlige punkter, og det følgende svar er derfor skrevet i et forsøg på at præcisere nogle problemer, som ikke berøres i artiklen, men som forekommer mig centrale for denne udvidede indkomstpolitikforståelse.

På baggrund af den danske (eller i det hele taget den skandinaviske) fagbevægelses lønpolitik er Bredsdorff, Brinch og Hansen i stand til at gennemføre en meget præcis kritik af Jürgen Hoffmanns og Willi Semmlers indkomstpolitikanalyse.¹ Hoffmann og Semmler undersøger i deres artikel den

statslige indkomstpolitikks forskellige former og dens forskellige eksistensbetingelser i efterkrigstidens akkumulationsfaser. De påviser at indkomstpolitikens former og formål selvfølgelig ikke er uafhængig af akkumulationsproblemernes fremtrædelsesformer, af lønarbejdernes kampstyrke og i denne sammenhæng af den industrielle reservearmes størrelse. De påviser samtidig hvorledes den indkomstpolitiske debat intensiveredes op gennem 60'erne, altså i den fase af akkumulationsudviklingen hvor »de cykliske kriser på grund af en almen overakkumulation ikke længere er i stand til at opfylde deres 'funktion', som er at skabe grundlaget for et nyt opving.«² Det bliver i denne periode den berømmelige »fuld-beskæftigelsespolitik« opgave – iøvrigt sammen med den private kreditudvidelse – at sikre en vellykket akkumulation ved hjælp af en udvidet penge og finanspolitik »En permanent ydre begrænsning af lønnen er klart nødvendigt, når man anvender disse midler.«³

Men hvorledes gennemsættes en indkomstpolitik i en periode, hvor der, på trods af akkumulationsudviklingen, hersker en relativt høj beskæftigelsesgrad? Hoffmann og Semmler påviser nok indkomstpolitikens akkumulationshistoriske forudsætninger, og de analyserer de virkninger dens forskellige former har på profitmassen og merværdiraten, men de gør sig meget få tanker om, hvorledes denne indkomstpolitik politisk kan sættes igennem.

Det er her Bredsdorff, Brinch og Hansens analyse sætter an. De påpeger, at når Hoffmann og Semmler undlader at diskutere indkomstpolitikens gennemsættelsesmuligheder, fremstår det, som de antager, at der eksisterer en automatisk kobling fra en akkumulationsteoretisk påvist lønbegrænsningsnødvendighed til en rent faktisk gennemført statslig lønbegrænsningspolitik. En sådan antagelse ser fuldkommen bort fra de politiske legitimeringsproblemer, som er forbundet med et indgreb i lønkampen, på trods af at Hoffmann og Semmler iøvrigt selv i deres indledning hævder, at de med analysen af indkomstpolitikken inddrager »den centrale konflikt i de kapitalistiske samfund, nemlig konflikten mellem lønarbejde og kapital.«⁴

1. Jürgen Hoffmann og Willi Semmler: »Kapitalreproduktion og indkomstpolitik«, i: Kurasje nr. 14/1976.
2. Ibid. s. 42.
3. Ibid.
4. Ibid. s. 31.

Bredsdorff m.fl. inddrager legitimeringsdiskussionen med et citat fra en artikel af nationaløkonomen Anne Romanis Braun. Hun skriver her, at indkomstpolitik oftest defineres »som en regerings planlagte intervention i prisdannelsesprocessen på arbejdskraft og varer, med det formål at hindre pengeindkomsterne i at stige hurtigere end væksten i nationalindkomsten i faste priser.« Men at det »imidlertid er ønskelig også at inddrage de planlagte virkninger, der skabes af organisationerne og den private sektor på nationalt plan uden regeringsindgreb. I et system af koordinerede lønforhandlinger er den centrale fagbevægelse stillet over for nødvendigheden af en indkomstpolitik, da de må sætte deres beslutninger i forhold til den generelle økonomisk situation og konjunkturerne.«⁵

Braun fremhæver altså her organisationernes selvstændige politik, hvilket især vil sige fagbevægelsens selvstændige lønpolitik. Nu overtager de tre forfattere naturligvis ikke Brauns nationaløkonomiske ligevægtsantagelser, men fastholder at lønnen er akkumulationsudviklingens afhængige variabel, og dermed at lønpolitikens formål er afhængig af akkumulationsproblemerne. Dens formål var i 50'erne at skabe tilstrækkelig akkumulérbar kapital, mens den i 60'erne var rettet mod inflationsproblemerne. Kodeordet for lønpolitikken som antiinflationspolitik var, som Braun nævner det, at forhindre pengeindkomsterne (reelt lønnen) i at stige hurtigere end nationalindkomsten i faste priser. Politikens mål var derfor at binde lønudviklingen til produktivitetsstigningen og prisstigningen. Men denne lønpolitikform, der i al væsentlighed fastfryser udbytningsraten er så mild »at det under visse omstændigheder endda vil kunne blive et offensivt mål for fagbevægelsen at få indført lønbegrænsning i præcis denne form«, hvilket betyder at en lønpolitik, »der effektivt binder arbejdslønnens udvikling til prisudvikling og produktivitetsstigning, i bestemte perioder er i stand til at overflødiggøre en egentlig indkomstpolitik, forstået som ydre statslige indgreb i løndannelsen«. Den reformistiske fagbevægelse er i stand til selv

5. Anne Romanis Braun: »The Role of Incomes Policy in Industrial Countries Since World War II, i: IMF Staff Papers, march 1975, s. 1f.

Jeg skal ikke her komme ind på en diskussion af hvorvidt indkomstpolitik reelt er andet og mere end blot lønpolitik, men henviser til behandlingen af dette problem hos såvel Hoffmann og Semmler som hos Bredsdorff, Brinch og Hansen, samt hos Flemming Bahner: »Indkomstpolitik, stat og fagbevægelse.« Stencilat, Sociologisk Institut 1976.

at gennemføre denne lønpolitik, og dermed undgå »legitimationsproblemer, som altid vil ledsage statslige lønstyringsforsøg.«⁶

Akkumulationsudviklingen kan imidlertid nødvendiggøre langt mere drastiske lønbegrænsningsforsøg, som i langt højere grad fremtvinger lønarbejdernes modstand, og som den reformistiske fagbevægelse ikke – eller ihvertfald ikke alene – kan gennemføre. »Det interessante spørgsmål må så blive hvornår og under hvilke betingelser arbejdslojnen udvikling kan styres institutionelt, d.v.s. uden statslig indkomstpølitik, og hvornår den kun kan styres som direkte statslig politikfelt«.⁷

Artiklens forfattere påpeger, at besvarelsen af dette spørgsmål nødvendigvis implicerer en analyse af det enkelte lands specielle nationale udvikling. Især for Danmarks vedkommende er det helt nødvendigt at analysen af lønbegrænsningspolitikken gennemsættelsesformer inddrager kombinationen af de statslige politikkers udfoldelsesgrad og fagbevægelsens lønpolitik. »En analyse af lønbegrænsningspolitikken i Danmark må lægge særlig vægt på den statslige rammestyling og på fagbevægelsens lønpolitik, p.gr.a. denne rammestyling og fagbevægelsens særlige historiske udvikling«.⁸

Det er forhåbentligt i denne gennemgang blevet tydeligt, at artiklen så at sige »flytter« lønpolitikken i bestemte akkumulationsfaser i Danmark fra det statslige regi til fagbevægelsens regi. Staten »nøjes« i disse perioder med at opretholde kontraktforholdets rammer, d.v.s. arbejdsretten, forligsmandsinstitutionen m.v. Dermed lader artiklen imidlertid fagbevægelsens lønstyring fremstå som noget relativt uproblematisk. En fortsat analyse af dette må derfor indledes med et spørgsmål om, hvorvidt fagbevægelsen overhovedet er i stand til centralt eller decentralt at styre lønnen.

Det er klart at spørgsmålet stillet på denne måde kun lader sig besvare i meget abstrakte vendinger. En mere indgående besvarelse forudsætter en analyse af fagbevægelsens politik og af dens struktur, samt af akkumulationsproblemerne udvikling. Hoffmann og Semmler fokuserede i deres artikel især på akkumulationsudviklingens senere faser, præget af overakkumulation, ekspansiv finanspolitik, privat kreditudvidelse og en forholdsvis høj beskæftigelsesgrad m.v. Lad os prøve at analysere den centraliserede fagbevægelsens lønstyringsproblemer i denne fase.

6. Nils Bredsdorff, Jens Brinch og Leif Hansen: »Indkomstpølitik og kapitalakkumulation i Danmark«, i: Kurasje nr. 17/1978, s. 10 f.

7. Ibid., s. 11.

8. Ibid., s. 13 f.

Fagbevægelsens lønstyring

A. R. Braun fremhævede som nævnt fagbevægelsens centrale betydning for en vellykket anti-inflationspolitik. Det fremgår af det ovennævnte citat som stammer fra artiklens indledning. Senere i artiklen kommer hun imidlertid frem til, at der i de sene 60'ere forekom en »vigtig langsom ændring i den gængse lønfastsættelsespraksis, med et skift i forhandlingsstyrken fra fagforeningens centrale instanser til arbejderne på virksomhedsniveauet. Dette skift ... blev åbenlyst ... i næsten alle de vesteuropæiske lande undtagen England, hvor det allerede var en realitet.«⁹ Hoffmann og Semmler beskriver i deres artikel samme fænomen: i forbindelse med de statslige indkomstpoltiske forsøg i slutningen af 60'erne udvikledes et pres fra fagforeningsbasis, som i en vis udstrækning kunne få opfyldt »omfattende lønkrav gennem bedriftnære kampe mod enkeltkapitaler« og som kunne tvinge fagforeningsledere, som var samarbejdsvillige, til at afvise de statslige lønbegrænsninger.¹⁰ Spørgsmålet er om disse problemer for en statslig lønpolitik ikke også samtidig er problemer for en centraliseret fagbevægelses lønpolitik.

Lad os for at nå frem til en yderligere præcisering af problemet prøve at gå videre med et eksempel fra de danske overenskomstforhandlinger. F.eks. overenskomstsituationen 1960-61, den første i efterkrigsperioden der var præget af en relativt høj beskæftigelse. Inden for minimallønsområdet havde der i et stykke tid eksisteret en lønglidning, der var noget større end den man tidligere havde set, og iøvrigt var der overalt en ikke helt ubetydelig strejkeaktivitet.

Arbejdsgiverne forsøgte at dæmme op for lønglidningen ved at idømme et par firmaer en kollegialbod på hver 100.000 kr. for udbetaling af det den kaldte for »sortbørslønninger«. Store dele af den ufaglærte arbejdskraft havde imidlertid ikke fået del i lønglidningen, og overenskomstforhandlingerne gik i hårdknude, bl.a. på grund af Dansk Arbejdsmandsforbunds krav om en mindsteløn på 250 kr.

De enkelte forbund under LO reagerede meget forskelligt på denne situation.

Alfred Petersen, der på det tidspunkt var formand for DAF, har især beskrevet Smedeforbundets reaktion¹¹: Hans Rasmussen foreslog i LO at

9. A. R. Braun: op.cit. s. 12.

10. Hoffmann og Semmler: op.cit. s. 55.

11. Alfred Petersen: »Trommehvirvler og Kanonslag«, København 1975.

man afsluttede forhandlingerne så hurtigt som muligt og godkendte de nye overenskomster uden at have fået nogen væsentlige indrømmelser, samt at man undlod at inddrage hovedorganisationerne i forhandlingerne, men derimod fortsatte og afsluttede dem på underorganisationsniveau. Dette sidste forslag var et klart brud på de vedtagne forhandlingsregler, efter hvilke forhandlingerne skulle overgå til hovedorganisationerne, hvis underorganisationerne ikke kunne komme frem til et resultat inden en bestemt dato, som allerede var overskredet. Alfred Petersen giver i sin bog udtryk for, at han mener, at der i denne regel var nedlagt nogle »tanker om solidarisk lønpolitik«, og det forekom ham dengang »helt urimeligt, at en enkelt organisation, fordi den på anden vis kunne klare sine egne økonomiske vilkår, atter ville bryde det solidariske princip, som den selv havde været med til at godkende gennem vedtagelse af forhandlingsreglerne.«¹²

Når smedene kunne klare deres økonomiske vilkår på anden vis, skyldes det naturligvis deres mulighed for inden for minimallønssystemet at føre lønforhandlinger med korte intervaller, og dermed deres mulighed for at udnytte den stærke position, som de havde i begyndelsen af 60'erne på grund af den store efterspørgsel efter faglærte maskinarbejdere, en position de iøvrigt i større eller mindre omfang havde haft i hele efterkrigsperioden.¹³

Man kan umiddelbart på baggrund af denne beskrivelse af nogle træk ved overenskomstsituationen 1960-61 stille to spørgsmål.

For de første: Hvilke muligheder havde Dansk Smede og Maskinarbejderforbund (eller Dansk Arbejdsgiverforening for den sags skyld) for at styre den lønglidning, der i 60'ernes begyndelse foregik på virksomhedsniveau, fremtvunget af en stor efterspørgsel efter faglærte arbejdere.

For det andet: Hvilke muligheder havde LO for at føre en sammenhængende lønpolitik i en situation, hvor den vidt forskellige beskæftigelsessituation, som h.h.v. maskinarbejdere og ufaglærte befandt sig i, accenturede det gammelkendte konkurrenceforhold mellem DSMF og DAF.

Det fremgår af denne beskrivelse, at de forskellige »kampe mellem fagforeningerne«¹⁴ kun udgør en del af lønstyringspolitikens problemer.

12. Ibid. s. 102.

13. Jfr. hertil: Erik Christensen: »Konflikter mellem faglærte og ufaglærte arbejdere«, Aalborg 1978. Tabel 14, s. 75.

14. Jfr.: Bredsdorff, Brinch og Hansen: op.cit. s. 34.

Ganske vist skærpedes konkurrencen mellem de to fagforbund, men det skete på baggrund af enkelte kapitalers efterspørgsel efter arbejdskraft med bestemte kvalifikationer. Med andre ord var den materielle baggrund for at konflikterne accentueredes foruden en bestemt konjunktural situation også en bestemt teknologisk produktionsstruktur og en bestemt kvalifikationsstruktur m.v., forhold der ikke på kort sigt kan ændres. En hvilken som helst lønpolitik må – ligesom iøvrigt en statsligt initieret efterspørgsel – *tilpasse sig den eksisterende produktionsstruktur*.

Hvorledes forholder den danske fagbevægelses lønpolitik sig til disse problemer?

Produktionsstrukturen, fagstrukturen, enkeltkapitalernes varierende profitabilitet i akkumulationsudviklingens forskellige faser stiller de enkelte arbejdergrupper meget forskelligt i lønkampen, hvorved de umiddelbart agerer ud fra forskellige interesser. Det forekommer derfor helt logisk, at den centraliserede fagbevægelse ved sin lønpolitik forsøger at overvinde denne konkurrence i forsøget på at etablere en sammenhængende lønpolitik. Og det er netop én af intentionerne med den »solidariske lønpolitik«.

Bredsdorff, Brinch og Hansen påpeger i deres artikel, at analysen af lønbegrænsningspolitikken gennemsnættelsesformer må inddrage kombinationen af de statslige politikkers udfoldelsesgrad og fagbevægelses lønpolitik. De statslige politikker var som bekendt indtil 1974 koncentreret om opretholdelse af en rammestyring, uden længerevarende direkte indgreb i kontraktautonomien, bortset fra gentagne ideologiske opfordringer til at tage samfundsmæssige hensyn. »Denne rammestyngs forudsætning og følge er en bestemt type fagforeningspolitik, som både indeholder et element af binding mellem løn – produktivitet – og priser, et element af intern tendentiell ophævelse af konkurrencen lønarbejdere imellem og endelig et element af forhåndsaccept af det samfundsmæssige produkts delingsforhold.«¹⁵ En vis solidaritet mellem lønarbejderne, specielt med de dårligst placerede arbejdere, er altså en forudsætning for etableringen af denne specielle reformistiske lønpolitik gennemført af en centraliseret fagbevægelse.

Der er næppe nogen tvivl om, at centraliseringsdiskussionen og diskussionen om lavtlønsproblemerne har været ganske tæt forbundne i den danske fagbevægelses udvikling. F.eks. gik Dansk Arbejdsmandsforbund i begyndelsen af århundredet stærkt imod en landsomfattende centralisering

15. Ibid., s. 14.

af fagbevægelsen, og forbundet var i perioden 1925-26 simpelthen udmeldt af De samvirkende Fagforbund. Da arbejdsmændenes organisation endelig accepterede den centralisering, der (godt hjulpet af statsmagten) blev etableret i 30'ere, var en af forudsætningerne formentlig, at DsF havde indarbejdet lavtlønsproblemerne i sin politiskideologiske argumentation.¹⁶

Den samme sammenhæng mellem organisationsstruktur og lavtlønsproblemer lader sig nemt opspore i Centralorganisationen af Metalarbejderes udvikling. Centralorganisationen blev stiftet 1912, men arbejdsmændene, der var beskæftiget inden for metalområdet, gik først ind i dette kartel 37 år efter. De var simpelthen bange for at blive sorteper, hvis de skulle føre lønforhandlinger sammen med de faglærte arbejdere. Det er den samme angst, som op til idag har fået specialarbejderne til at fastholde, at CO kun er et kartel og ikke umiddelbart kan transformeres til et industriforbund. Det var i protest mod dette standpunkt, at Dansk Metalarbejderforbund udmeldte sig af CO i 1975.

Denne udmeldelse har skærpet strukturdiskussionerne i fagbevægelsen, og SID udgav i 1977 en pjece, hvori det ganske klart gør op med Metalarbejderforbundets industriforbundskrav: »Industriforbund er en umiddelbar synlig løsning af problemet omkring ændring af forholdet faglært-ufaglært. De faglærte vil i en del brancher blive ret stærke, og derfor er det en form, som faglærte i de stærke brancher ikke er bange for. Imidlertid forbliver et væsentligt problem uløst for de ufaglærte og kvinderne. Det har mange sider, men går i korthed ud på: hvorledes sikres varetagelsen af de ufaglærtes specielle interesser i en struktur, hvor de ufaglærte er splittet op i forskellige brancher. De brancheegoistiske interesser kan være stærke i forhold til en mere idealistisk interesse i solidarisk lønpolitik. Indenfor de stærke brancher kan lønudviklingen måske ske i overensstemmelse med de lavtlønnedes interesser, men i andre brancher vil de stå ret svagt, hvis deres overenskomster ikke sammenkædes med de stærke branchers. Derfor vil en eventuel overgang til industriforbund næppe løse de ufaglærtes specielle problemer.«¹⁷

Problemerne for en centraliseret lønpolitik består ikke kun i, at manglen på en industriel reservearmé i perioder fremtvinger en ikkekontrollerbar

16. Når Stauning derfor i tyverne talte om at de specielle danske forhold var karakteriseret ved en reduceret gensidig konkurrence mellem faglærte og ufaglærte, har det næppe stået uimodsagt. Jfr. Bredsdorff, Brinch og Hansen op.cit. s. 34.

17. SID: »Fremtidens fagbevægelse: – ét stort forbund, Marts 1977, s 14.

lønagliding, men også i, at de skiftende konjunkturer rammer de forskellige arbejdergrupper meget forskelligt alt efter deres kvalifikationer og geografiske placering. Det er derfor en oplagt arbejdsgivertaktik at splitte arbejderne ved hjælp af selektive lønstigninger.

I sin løndifferentieringsartikel fremhæver Christel Neusüss¹⁸ at Vesttysklands reelt temmelig decentrale lønforhandlingsstruktur, hvor de egentlige lønforhandlinger foregår i bedriftsråd, der er oprettet på de enkelte virksomheder, er blevet et stadigt stigende problem for fagbevægelsen p.g.a. dens »voksende hjælpeløshed overfor arbejdsgivernes metoder til løndifferentiering og lønfastsættelse.«¹⁹

På grund af et pres nedefra har fagforeningerne i perioder krævet stærkere lønstigninger for de laveste løngrupper. Christel Neusüss fremhæver i denne forbindelse, at udviklingen af en sådan politik medfører en ændring i fagbevægelsens agitation, idet nødvendigheden af særlige lønstigninger for de lavest lønnede væsentligst bliver »begrundet ud fra arbejdskraftens reproduktionsomkostninger.« Og dermed antydes »en drejning i arbejdskraftens lønpolitiske orientering. En tendens til at gå bort fra den *fordelingspolitiske begrundelse* for lønkrav ... henimod en *begrundelse ud fra opretholdelse af et historisk udviklet leveniveau*.«²⁰ Hermed ser Christel Neusüss kampen om en centralisering af lønforhandlingerne introduceret i Forbundsrepublikken. Men jo vel at mærke introduceret på grund af en periodevis radikalisering af lønkampen.

Det fremgår altså, at en solidarisk lønpolitik forstået som lavtlønspolitik er en forudsætning for en centralisering af fagbevægelsen. Som Christel Neusüss fremhæver, må en lavtlønspolitik begrundes ud fra et historisk udviklet leveniveau, men den skandinaviske teori om den solidariske lønpolitik som stabiliseringspolitik er samtidig lige præcis *fordelingspolitisk begrundet*: den indeholder en forhåndsaccept af det samfundsmæssige produkts delingsforhold. Dette kommer konkret til udtryk i forsøget på at binde den *gennemsnitlige* lønudvikling til den *gennemsnitlige* pris- og produktivitetsudvikling. Men den gennemsnitlige løn- og produktivitetsudvikling er et beregnet tal, der dækker over store produktivetsforskelle mellem de enkelte kapitaler og over en stor lønspredning. For så vidt som den solidariske lønpolitik sigter mod at nivellere lønstrukturen, kan et mid-

18. Christel Neusüss: »Noter om løndifferentieringen«, i: Kurasje nr. 13/1976.

19. Ibid. s. 103.

20. Ibid. mine understregninger.

del f.ex. være at udbetale lige store dyrtidsportioner til alle lønarbejdere.²¹ Men det løser jo ikke den solidariske lønpolitikks stabiliseringspolitiske problem. Som lønrestriktionspolitik må den nødvendigvis forsøge at binde de stærkeste arbejdergrupperes lønudvikling: »de enkelte fagforeninger må afstå fra at forsøge at udnytte de specielle muligheder indenfor deres fagområde, d.v.s. de må opgive særinteresserne til fordel for fællesinteressen.«²² D.v.s. at den centrale fagbevægelse må *styre de stærkeste fagorganisationers lønpolitik*, men samtidig også lønkampens fundament: de organiserede eller uorganiserede arbejderes kamp mod den kapital, der har købt deres arbejdskraft. Hvordan bærer LO sig ad med at svække de stærkeste lønarbejdergrupperes kampkraft? Og hvordan gør den det specielt i en periode med forholdsvis høj beskæftigelse som i slutningen af 60'erne og begyndelsen af 70'erne?

Det faktum, at det netop er de højestlønnede arbejderes organisationer, der forhandler inden for minimallønssystemet, er vel næsten et tilstrækkeligt bevis på, at LO ikke kan føre en sådan politik. Men vanskelighederne skyldes ikke kun minimallønssystemet. Lad os prøve at se på lønpolitikens akkumulationsmæssige grundlag i slutningen af 60'erne.

Bredsdorff, Brinch og Hansen opererer i deres artikel med en firdeling af investeringsudviklingen.²³ Perioderne 1951-56 og 1959-67 var præget af en relativt stor stigning i investeringerne. Det var perioder, hvor der fandt stærke teknologiske fornyelser, d.v.s. primære innovationer, sted. Perioden 1956-59 og især perioden efter 1967 var præget af en langt kraftigere forøgelse af væksten i arbejdsproduktiviteten end i den samtidige forøgelse

21. Jfr. Peter Søndergård: »Løndifferentiering og overenskomst«, i: Politiske Arbejdstekster nr. 11-12/1977, samt Bent Rold Andersen og Else Marie Kjerkegård: »Holdepunkter i arbejdsmarkedspolitikken«, København 1969, s. 46f.

Dermed er ikke sagt, at dyrtidsreguleringen er årsagen til den rent faktisk forekommende lønstrukturnivellering i Danmark. Årsagen må nok snarere indkredses i sammenhæng med en analyse af produktions- og kvalifikationsudviklingen.

22. Bredsdorff, Brinch og Hansen: Op.cit. s. 34.

Jeg skal ikke her komme ind på den solidariske lønpolitikks eventuelle kapitalstrukturelle konsekvenser, selv om jeg iøvrigt finder en analyse af denne form for strukturpolitik relevant. Den har jo været en del af den officielle socialdemokratiske teori i Sverige i en del år. Mer jeg føler mig bestemt ikke særlig overbevist om, at den danske lavtlønspolitik har haft nogen større kapitalstrukturel effekt.

Jfr. iøvrigt kommentarerne i P. Hansen, P-O. Hultberg og L. Söderlund: »Svensk kapitalism – en stude i Sveriges ekonomiska historia«, Göteborg 1976, s. 138ff.

23. Bredsdorff, Brinch og Hansen: op.cit. s. 17 ff.

af kapitalintensiteten. »Det tyder på, at der er tale om en anden form for vækst, en vækst hvor de sekundære innovationer er fremherskende.«²⁴

Man kommer sikkert nemt til at overfortolke distinktioner som denne mellem primære og sekundære innovationer. Måske er artiklens periodisering også lovlig summarisk, men der er dog næppe nogen tvivl om, at de sekundære innovationer, altså groft sagt ændringerne i produktionsprocessens »subjektive aspekter«, spillede en væsentlig rolle for produktionsudviklingen i sidste halvdel af 60'erne og iøvrigt fortsat gør det. Alene den rammeaftale om arbejdstidsstudier som LO og DA indgik i 1963 og den store mængde litteratur om forskellige former for produktivitsfremmende lønsystemer, der blev udgivet i løbet af 60'erne, indicerer at organiseringen af produktionsprocessen spillede en stor rolle.

Sekundære innovationer defineres i artiklen som ændringer i arbejdskraftens kvalifikationer, i arbejdsorganiseringen, i lønsystemerne og lønformerne. Hertil må naturligvis tilføjes større eller mindre teknologiske tilpasninger til den ændrede arbejdsorganisering. Men som hovedtendens satte altså ændringer i enkeltkapitalernes produktionsprocesser sig igen i form af ændringer i arbejdernes løn- og arbejdsbetingelser. Frem til 1974 forløb denne proces samtidig med en forholdsvis høj beskæftigelsesgrad, der dog var varierende for de forskellige arbejdergrupper alt efter deres uddannelse og geografiske placering.

Konklusionen på dette må så vidt jeg kan se være, at forudsætningerne for en central lønstyring har været meget dårlige i netop denne periode.

Denne konklusion understøttes af, at »akkorderne normalt ikke hører til de generelle spørgsmål ved overenskomstforhandlingerne. Enten forhandles de som specielle spørgsmål af underorganisationerne eller klares ved lokal forhandling.«²⁵

Hertil kommer modsætningerne mellem arbejdernes og arbejdsgivernes organisationsformer. Arbejderne er med få undtagelser organiseret efter faggrupper, mens arbejdsgiverne er organiseret efter brancher og underbrancher. D.v.s. at de resultater som en fagorganisation har tilforhandlet, skal tilpasses en række vidt forskellige branchers og underbranchers specielle forhold. Dette nødvendiggør et meget stort antal forhandlinger om

24. s. 21.

25. Arbejdsmarkedets Håndbog 1973, s. 302.

de specielle krav. I fortidelse med overenskomstforhandlingerne ligger antallet af specielle forhandlinger et sted mellem 600 og 650.

Såvel analysen af akkumulationsudviklingens centrale træk som analysen af organisationsstrukturen synes altså at modsige tesen om den centrale lønstyring, på trods af at forhandlingerne om de generelle krav foregår mere centralt i Danmark end i de fleste andre vesteuropæiske lande.

Imidlertid er disse mange lokale lønforhandlinger om nye udviklede lønsystemer, om ændringer i stillingsstrukturen o.s.v. absolut ikke et udtryk for at arbejderne står stærkt i lønkampen. Tværtimod. De foregår jo som regel i sammenhæng med ændringer i produktionsprocessen, hvilket vil sige at arbejdsgiverne har udspillet. De har også de bedste ressourcer, ihvertfald på de større virksomheder, og de støttes af overenskomstsistemets fredspagt.²⁶ Dette styrkeforhold har naturligvis en indflydelse på såvel lønstrukturen som lønniveauet, men dette er dels ikke kun et dansk fænomen, dels kan effekten af det ikke betegnes som resultatet af en centraliseret fagbevægelses lønstyring. Det er snarere sådan, at fagbevægelsen tilpassede sin lønpolitik til tingenes tilstand. For så vidt at de produktivetsfremmende lønsystemer førte en vis lønudjævning med sig, kan man selvfølgelig godt i en vis forstand karakterisere fagbevægelsens lønpolitik på dette punkt som »solidarisk«, altså lønstrukturnivellerende,²⁷ men man kan ikke hævde, at der er tale om en central *styring*.

De fleste socialdemokratiske teoretikere var da heller ikke indtil krisens gennemslag særligt optimistiske med hensyn til den centrale lønstyrings muligheder. F.eks. skrev Auken og Buksti i 1975 at »de lønstigninger, der direkte er et resultat af de centraliserede overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked, er relativt beskedne i forhold til de lønstigninger, der sker i kraft af den automatiske dyrtidsregulering og i kraft af den lønglidning, der finder sted på den enkelte arbejdsplads. Størstedelen af de aftalemæssige lønstigninger på det private arbejdsmarked sker netop ikke centralt, men *decentralt*, hvor det eneste 'værn' mod de 'excessive' lønstigninger er arbejdsgivernes evne og vilje til at sige nej. Det er begrænset

26. Jfr. hertil argumentationen i Horst Hart og Carsten v. Otter: »Lönebildung på arbetsplatzen«, Vänersborg 1973, især s. 111ff, samt Thomas Mitscherlich og Christel Neusüss: »Neue Momente in der Klassenbewegung 1973 in der Metallindustrie«, i: Prokla. nr. 10/1973 s. 35ff.

27. Jfr; Bredsdorff, Brinch og Hansen, note 31, s. 35.

hvad lovgivningen og i virkeligheden også organisationerne kan gøre for at kontrollere, at den tilsigtede tilbageholdenhed udvises her.«²⁸

Denne skepsis som Auken og Buksti gav udtryk for i 1975 udelukker ikke, at »den solidariske lønpolitik (fortsat) ikke blot er den overenskomst-politiske, taktisk-tekniske del« af det socialdemokratisk dominerede LO's lønpolitik, »men også ... danner det langsigtede politiskideologiske element« i denne politik.²⁹ Det forekommer mig ganske vist lidt uklart hvad »langsigtet« betyder her, men eftersom det er en kommentar til en tabel over realløns- og produktivitetsudviklingen i industrien, og denne tabel går op til 1976/77, kan det vel betyde at forfatterne mener, at LO fastholder den solidariske lønpolitik, som den kooperative lønpolitik's taktisk-tekniske, politisk-ideologiske kerne, selv om arbejdsløshedsudviklingen og den indkomstpolitiske udvikling ændrede sig radikalt i 1974/75. Det er ihvertfald rigtigt at LO ikke er holdt op med at tale om nødvendigheden af en solidarisk lønpolitik, forstået som støtte til de lavestlønnede. Men som lønbegrænsningspolitik kan den næppe stå uimodsagt heller ikke blandt socialdemokrater, dertil støder den ind i for mange problemer.

Dansk Metalarbejderforbund, der for det første (endnu) er et af de stærkeste forbund indenfor LO, og hvis ledelse for det andet er totalt socialdemokratisk domineret, fører da også en noget anden politik.³⁰

Metals industriforbund og industripolitik

Dansk Metalarbejderforbund har i mange år forholdt sig positivt til lønbegrænsningspolitikker, men har absolut gjort det på en måde, der har vist, at det opfatter sig som et stærkt forbund, der har sine medlemmer i en stærk industri.

F.eks. skrev Hans Rasmussen i 1963 at »når vi i fagbevægelsen som det første punkt på dagsordenen kræver opretholdelse af den fulde beskæftigelse, kan vi meget godt indse, at vi må afstemme vor lønpolitik i overensstemmelse hermed.« Men han fremhæver i samme åndedrag, at »rationelt

28. S. Auken og Jacob A. Buksti: »Den indkomstpolitiske problematik i Danmark«, i: Økonomi og Politik nr. 3/1975 s. 271.

29. Bredsdorff, Brinch og Hansen: op.cit. s. 37.

30. Metal-ledelsens folk er jo også både socialdemokrater og varetagere af et bestemt forbunds interesser. De to roller lader sig ikke altid forene.

indrettede virksomheder med et relativt højt lønniveau uantastet skal kunne tiltrække sig gode arbejdere.« Dette vil fremme produktiviteten og er uden negative virkninger fordi »løn, der har dækning i en forudgående produktion, ikke skaber økonomiske vanskeligheder.«³¹

Den lønopfattelse, der her kommer til udtryk, ligger et godt stykke fra den solidariske lønpolitik teori. Hans Ramussen siger ikke noget om, at samme type arbejde skal betales med samme løn. Tværtimod. Det er de enkelte kapitalers bærekraft, der her er udgangspunktet for lønfastsættelsen, ihvertfald forsåvidt som de stærkeste kapitaler ikke skal forhindres i at bruge lønnen som middel til at tiltrække sig den bedste arbejdskraft.

Da Dansk Metalarbejderforbund meldte sig ud af CO i 1975 fik denne lønopfattelse lov til at udfolde sig helt. Men dog nu tydeligvis påvirket af jern- og metalindustriens stigende vanskeligheder og af den forventede kommende teknologiudviklings trussel mod de faglærte arbejderes position i produktionsprocessen.

Jern- og metalindustrien i Danmark har hidtil været karakteriseret ved en relativt lav organisk sammensætning og småserieproduktion. Andelen af faglærte er stor (ca. 61% i 1970³²), og selv om man ikke umiddelbart kan slutte fra stillingsstrukturen til kvalifikationsindholdet i arbejdsfunktionerne, så tyder en nyere SFI-undersøgelse på, at en ganske stor del af de faglærte arbejdere udfører arbejde, der kræver en faglig uddannelse.³³

Men den nye numerisk styrede teknik, som alle forventer vil slå igennem i jern- og metalindustrien i løbet af nogle år, vil totalt ændre dette billede.³⁴ Det er derfor vigtigt for Dansk Metalarbejderforbund at få styret produktionen hen i en retning, der fortsat gør faglært arbejdskraft nødvendig.

31. Hans Rasmussen: »Samarbejdet i samfundet – og dets betydning for et stabilt prisniveau«, s. 7. Udgivet af DSMF i 1963.

32. Jfr.: Erik Christensen: op.cit. s. 28 samt tabel 8.

33. David Brunnage, Nils Mortensen og Anders Rosdahl: »Teknikken og Arbejderen I«, SFI publ. nr. 61, København 1976, s. 80 ff. Denne undersøgelse kommer frem til, at ca. 25% af de faglærte arbejdere inden for jern- og metalindustrien beskæftiger sig med ting, der ikke kræver faglært arbejdskraft. I andre industrigrene, f.eks. den grafiske industri, arbejder over 50% af de faglærte på denne måde.

34. Angående NS-teknologien jfr.: Lauge B. Rasmussen: »Automationens kvalifikationsmæssige konsekvenser – eksemplet med værktøjsmaskiner«, Stencil, Sociologisk Institut, 1977.

Metalledelsens argumentation er derfor nu centreret om tre nøglepunkter:

For det første fastholder de, at det er nødvendigt at føre en lønbegrænsningspolitik, for det andet ønsker de en industripolitik etableret, og for det tredje kæmper de hårdere end nogen sinde for at få dannet et industriforbund.

Metalarbejderforbundet fremlagde i 1976 et industripolitisk program, hvori de foreslår dannelse af et industriministerium, som skal varetage den overordnede industripolitiske styring.

Endvidere foreslår forbundet, at der dannes et industriens erhvervsråd, bestående af repræsentanter for kapitalejere og lønarbejdere. Dette råd skal rådgive industriministeriet, samt fungere som koordinerende organ for en række *industrielle brancheråd*. Det er disse brancheråds opgave i et snævert samarbejde mellem 'interessepartnerne' at foretage de »fornødne analyser af de særlige brancheproblemer, herunder at stille forslag til løsninger af opståede problemer.«³⁵

På Metals kongres i 1975 blev det klart, at forbundet håber gennem brancherådene at kunne sikre en 'højt forædlet' produktion og dermed de faglærte arbejderes beskæftigelse. En del af den teknologiske omstillingsproces skal efter forslaget finansieres gennem ØD-fonde.³⁶

Investeringsstyringen udgør dog kun en del af de særlige brancheproblemer. Et andet væsentligt problem er af lønmæssig art, og det er derfor nødvendigt, at arbejderrepræsentanterne har kontrol med den lønpolitik, som fagbevægelsen fører indenfor branchen. De traditionelle fagforbund må derfor opløses, eftersom de organiserer arbejdere indenfor flere brancher, og industriforbund må dannes i stedet for.

Dermed har Metalarbejderforbundet skabt et organisatorisk grundlag for etableringen af en selektiv investeringspolitik og en *branchespecifik lønpolitik*, der skal gøre det muligt for de faglærte metalarbejdere at føre en lønpolitik *uafhængigt* af det øvrige arbejdsmarked. Det er ikke overraskende at SID forlængst er stået af.

Jeg mener, at det er en oplagt opgave at give sig i kast med en analyse af dette politikforslags gennemsnættelsesmuligheder. Men det ligger jo desværre udenfor denne artikels rammer. Jeg skal her begrænse mig til at

35. Metal nr. 9/1975, s. 15.

36. Jfr.: Paulus Andersens beretning i Dansk Metalarbejderforbunds kongresprotokol 1975.

påpege, at *der ikke indenfor LO er, og formentlig heller aldrig har været, enighed om, at lønpolitikens mål er at binde den gennemsnitlige lønudvikling til den gennemsnitlige produktivitetsudvikling.*

Metalarbejderforbundet er det forbund indenfor LO, der er kommet længst i retning af at etablere en *selektiv* lønstyringstaktik.

Spørgsmålet er så om den branchevise lønpolitik har bedre gennem sættelsesmuligheder end en samlet lønpolitik. Stabiliseringspolitisk set skulle dens fordel være, at den kan tilpasses en enkelt branches valoriserings-situation. Men alle de fundamentale problemer følger med: også inden for de enkelte brancher vil arbejdere med forskellige kvalifikationer have ulige betingelser i lønkampen, og de enkelte kapitaler vil være varierende sår-bare over for h.h.v. produktionsstandsninger og lønforhøjelser. Naturligvis er lønpolitikens muligheder på ingen måde uafhængig af arbejdsmarkedspolitikkens udformning og organisationernes struktur og politik, men dens fundamentale problem er, »at lønnen er klasse modsætningernes og klas-sekampens udgangspunkt og ikke ganske enkelt en makroøkonomisk reg-nestørrelse, der lader sig manipulere gennem centrale lønforhandlinger.«³⁷

37. Thomas Mitscherlich og Christel Neusüss: op.cit. s. 43.