



AKKORD

Fra Arbejdsmarkedets ABC udgivet af DA, 1977

Løn

Lønnen, det vil sige det økonomiske vederlag, der ydes for arbejdet, kan have karakter af *tidløn* (som står i forhold til den medgåede tid), eller *præstationsløn* (hvis størrelse er afhængig af mængden af udført arbejde).

Tidlønnen kan have form af *normalløn*, som er en lønform, hvorefter overenskomstens faste satser forudsættes at være det, der normalt ydes. Sådanne satser kan være afhængige af anciennitet, og de kan endvidere være kombineret med forskellige tillæg for bestemte arter af arbejde.

Tidlønnen kan imidlertid også have form af *minimalløn*, hvor de overenskomstmæssige lønsatser kun forudsættes at angive lønnen til de unge eller uerfarne arbejdere. I et minimalløssystem skal der således individuelt træffes aftale om tillæg til særligt betroede eller dygtige arbejdere.

På præstationslønsområdet er *akkordløn* (betaling efter produceret mængde) den bedst kendte, men der findes også forskellige former for bonus- og produktionstillægsordninger både for de enkelte medarbejdere og for grupper.

Arbejdsgivernes interesse i akkord er en bedre styring af produktionen, bedre udnyttelse af produktionsapparatet og hermed højere produktion. (. . .)



INDHOLD

Forord	4
Det filmiske dokument	4
Interviews fra filmen	5
Den ny arbejdsmiljølov	9
Dansk Arbejdsgiverforening (DA) om akkordløn 1977	11
Landsorganisationen i Danmark (LO) om akkordløn 1977	15
Adresser	16
Filmliste	17
Litteraturliste	18

AKKORD

Producent: Piratfilm for Statens Filmcentral, 1977. Instruktør og fotograf: Freddy Tornberg. Tonemestre: Sven Nørgaard og Hans Packert. Klip: Søren Christensen og Lars Brydesen. Konsulent og indtaling: Erik Thygesen. Produktionsledelse: Kim Nørager og Preben Nygaard. 35 minutter, farve, 16 mm. Udlejning: Statens Filmcentral.

AKKORD

Et hæfte til filmen Akkord.
Statens Filmcentral, 1977.
Redigeret af
Jens Frederik Kragholm

FORORD

Dette hæfte følger med filmen AKKORD, således at den lærer, tillidsmand eller studiegruppe, som arrangerer en forevisning af filmen, kan bruge det som baggrundsmateriale for sit arbejde.

Teksterne og billederne i hæftet kan kopieres og uddeles til diskussion på baggrund af forevisningen. Nogle af teksterne er meget velegnede hertil, mens andre snarere har relevans som forberedelses- og opslagsmateriale.

Det er håbet, at hæftet støtter og udvider filmens muligheder som arbejdsmateriale i diskussioner om industri, arbejde, løn og miljø.

DET FILMISKE DOKUMENT

– om filmens indhold, form og anvendelse

Filmene AKKORD er et forsøg på at give en nøgtern, sammenhængende skildring af akkordløn-systemet.

I filmen vises eksempler fra akkordlønnet arbejde inden for forskellige industrigrene. Der er lavet optagelser på virksomheder i kød-, tøj-, metal- og elektronikbranchen.

I et historisk tilbageblik gives der en skildring af, hvorledes industrien har rationaliseret produktionsmetoderne med indføring af samlebånd og udvikling af rationaliserings-systemer.

I dag er de mest udbredte rationaliserings-systemer MTM (metode-tids-måling) og systemer, der bygger på lignende principper. Sådanne tidsstudie-systemer danner basis for

lønudregning – akkord. Filmen viser eksempler og beretter om dette.

Der er interviews med repræsentanter fra arbejderside og arbejdsgiverside.

De akkordlønnede arbejdere, der interviewes i filmen tager ikke entydigt afstand fra akkordsystemet. De vurderer det som et system, der giver dem selv en lille smule herredømme over deres løns størrelse. Sikkerhedskonsulenten og tillidskvinden, som interviewes, tager imidlertid afstand fra det. De tager afstand ud fra sikkerhedsmæssige grunde, ud fra menneskelige hensyn og ud fra samfundsmæssige hensyn.

Flere repræsentanter fra arbejdsgiverside går i filmen under visse betingelser klart ind for akkordløn som et middel til en mere rationel og øget produktion.

Filmene gengiver således forskellige synspunkter på emnet. De overordnede – mere eller mindre principielle spørgsmål om individuelle og samfundsmæssige konsekvenser indtages.

Filmene tematiserer modsætningen mellem

- a) individets formåen
- b) produktionsforøgelse
- c) kollektive samfundsudgifter

Filmene tager stilling til sit emne. Den har sit eget synspunkt, idet den i sin skildring sætter mennesket i centrum. Det menneske, der deltager i akkordarbejde. En sådan film med en række tydeligt markerede synspunkter egner sig fortræffeligt til en diskussion.

Den handler om noget, der er aktuelt for en stor del af Danmarks befolkning.

INTERVIEWS FRA FILMEN

De følgende tekster, som er udvalgt og afskrevet fra nogle af filmens interviews, kan i en diskussion være støttemateriale og danne baggrund for samtale om temaer som

1. effektivitet og produktion
2. nedslidning
3. de samfundsmæssige konsekvenser af akkordløn
4. arbejdernes frihed
5. sikkerhed på arbejdspladsen

I denne gengivelse af interview'ene er der nogle steder klippet afsnit væk. Det er angivet i teksten, hvor der er udeladt noget (. . .). Princippet for udeladelserne er, at de er gengivelser af allerede repræsenterede synspunkter.

Det skal også nævnes, at der her kun er medtaget et udvalg af filmens interviews.

Interview Per Stål Direktør

»Ja, jeg er tilhænger af akkordsystemet og nødvendigvis ikke kun som virksomhedsleder. Jeg kan se mange fordele også for lønmodtagerne. Nok har man i den seneste tid talt en del om akkordræs, og det eksisterer vel desværre i nogen brancher, men princippet akkord går jeg som sagt ind for, måske med en højere fast andel, således at hvis man en dag ikke er helt på toppen, så har man et vist sikkerhedsnet under sig, men samtidig muligheden for at tjene lidt ekstra.

Man har måske i en periode et bestemt mål, man skal have nået, man har måske specielle færdigheder, som er lidt bedre end gennemsnittet; det bør man også honoreres for. Der er en gulerod, som bør være der med hensyn til modpol til akkord, som f. eks. fast timeløn, som der også tales meget om. Jeg anser det ikke som et godt alternativ, for vi undgår alligevel ikke en eller anden form for bedømmelse, en eller anden målsætning, m. h. t. hvor skal produktionen være, hvor skal ydelsen være alene af hensyn til prisfastsættelse, men sandelig også for bedømmelsen af arbejderen og hans indsats. (. . .)«

Interview Inger Hansen Tillidskvinde Medlem af Arbejdsministeriets arbejdsmiljøgruppe

»Hvis man vil have løn, eller have en god løn, så skal man arbejde hårdt og stærkt, og man tilsidesætter sit eget helbred, og man tilsidesætter sikkerheden på arbejdspladsen. Fra de øvrige i gruppen har det vejret meget tungt til, at de har kendskab til al mulig form for hospitalsstatistikker og den slags ting, og der har vi fået tal frem, der fortæller os: Hvad koster en hospitalsseng, hvad koster det samfundet at lappe sammen på hurtigt nedslidte, de langsomt nedslidte også, på ulykkestilfældene, fordi det viser sig, at der er flere akkordarbejdere, der kommer til skade, end der er timelønsarbejdere. De ting har gjort, at vi sammenlagt er blevet enige om, at det må blive en klar fordømmelse af akkord-

arbejde. Det kan ikke være anderledes, og det kommer nok til at koste en nytænkning, en ændring af hele samfundet, for vi skal have overtalt vore egne folk også, de vil jo ikke af med den.»

Interview Syersker

»Det er jo os selv, der sætter tempoet op.

Ja, det er os selv, der skruer det op.

Som Eva siger, jeg vil også være til noget, når jeg kommer hjem. Der er måske nogen, der kan yde mere og også være til noget, når de kommer hjem, selv om de har kørt 130 pct. hele dagen.

Vi ved nogenlunde, hvad vi kan yde, hvad vi kan holde, ikke også?

Det har vi jo trænet os op til og kan netop det der, og så kobler vi jo fra en dag, hvis vi synes.

Jeg kan da roligt sige, at de sidste otte år – jeg har da syet det samme, det svinger ikke, jeg har sådan set nået det faste der.

Du har nået toppen, som vi siger – den, der har siddet her en årrække, har nået toppen. (. . .)

Vi har jo ikke tid, som f. eks. hvis der sidder en ny foran eller ved siden af, der har lidt bøvvl med maskinen, eller han ikke rigtig kan finde ud af det. Vi har ikke tid til at rejse os fra maskinen og gå hen og sige: Ved du hvad, prøv at gøre sådan og sådan. Det går ud over vores akkord, hvis vi gør det.

Og da er det mange gange, når der kommer nye – de tænker ved dem selv: Det der når du aldrig op på, og derfor er det vanskeligt at holde på de nye, der kommer. (. . .)

Hvis jeg skal sige noget, om det skal laves om, så skal det være med fælles bonusoverskud. Der skal regnes ud på det stk. antal, vi kører om dagen, det skal fælles regnes ud over alle de timer, vi er ansat. Men så er vi også inde på det, at så kan vi ikke tillade os noget. Jeg tror, vi vil rakke ned på hinanden.

Der er aldrig nogen, der holder øje med, om vi går ud 10 minutter, eller om vi går ud et kvarter, eller hvad vi vil, det har vi det meget frit med her.

Og det ville der heller ikke blive den dag, vi var ovre på sådan noget.

Nej, så ville vi blive holdt øje med hele tiden, det tror jeg ganske bestemt.

Ja, for min skyld kan det godt køre, som det gør, fordi jeg holder mit tempo, og jeg hepper ikke mig selv op til at sy nogle flere hold i løbet af en dag, det gør jeg altså ikke, for jeg vil hellere undvære de sidste penge der, og så have det godt med mig selv og mine omgivelser og det hele, det vil jeg altså.

Jeg synes for mit vedkommende, jeg ville heller nødig have lavet om på det da, for jeg vil helst være min egen herre med at køre, sige så og så mange stk. laver du om dagen, og de får du penge for.

Og jeg tror der er, ja, jeg er blevet spurgt flere gange, hvad jeg mener om det inde på systuen, jeg tror, der er over halvdelen, der siger som Conni siger, og de vil helst køre videre på samme måde, som de kører.»



**Interview
Magnus Demnitz
Miljøkonsulent
SID**

»Når det drejer sig om sikkerhed og forceret tempo, jeg tror, vi skal sige, når vi taler om akkorder og forceret tempo, ligesom dele det op – nogle akkorder kan være rimelige – men andre gør, at man kommer til at arbejde i forceret tempo. Derudover, så ved ethvert barn årsagen til, at man egentlig har sat fartgrænsen ned, når det drejer sig om færdselsloven, det er nemlig, at jo større fart man kører i, jo større er risikoen for, at man kører galt, og der sker større skader. Det samme sker nøjagtigt, når det drejer sig om forceret tempo, jo stærkere man kører, jo større chancer er der for, at man kommer galt af sted, at man overser noget, at man glemmer noget, at man skærer sig i fingrene med meget mere. Så er det klart, sikkerhed og forceret tempo, de to ting hører meget sammen, så derfor er det noget, man skal passe meget på, når man skal tale om disse to ting, og hvilke foranstaltninger, man skal lave i den forbindelse. Jeg tror helt sikkert, at hvis man har et farefuldt job, så må man erkende, at akkord ikke hører hjemme i sådanne forbindelser. Vi har jo fra forbundets side selv stillet krav om, at akkorder i forbindelse med erhvervschauffører stoppes – de kan ikke forliges, disse to ting.«

**Interview
Tove Hansen
Arbejder**

»Ja, da jeg var yngre, var jeg udmærket tilfreds med det, men efter jeg er fyldt de 50 der, kan jeg ikke sige, at jeg er særlig glad for det, for jeg kan simpelthen ikke følge med i ræset. Jeg gik arbejdsløs 4 måneder sidste sommer, og så fik jeg endelig noget ude i Bagsværd efter at have søgt et par gange, og jeg var meget glad for at begynde igen, men jeg kunne ikke følge med i ræset. Vi havde to måneder til at lære alle akkorderne at kende, og så skulle vi kunne følge med i det, og det kunne jeg simpelthen ikke. Jeg nåede at komme op og tjene 33 kr. i timen på mine akkorder, men det hjalp jo ikke meget, når der sad nogen ved siden af og tjente 45–50 kr. Så kaldte overværkføreren mig op, da de to måneder var gået og beklagede meget, at de kunne desværre ikke bruge mig, de satsede nok på den unge arbejdskraft, vil jeg tro. Så siger jeg til ham, nå så bliver man bare kastet væk ligesom en gammel handske, der ikke duer mere. Så sagde han, ja, industrien er jo meget ubarmhjertig, og det måtte jeg jo så give ham ret i.«

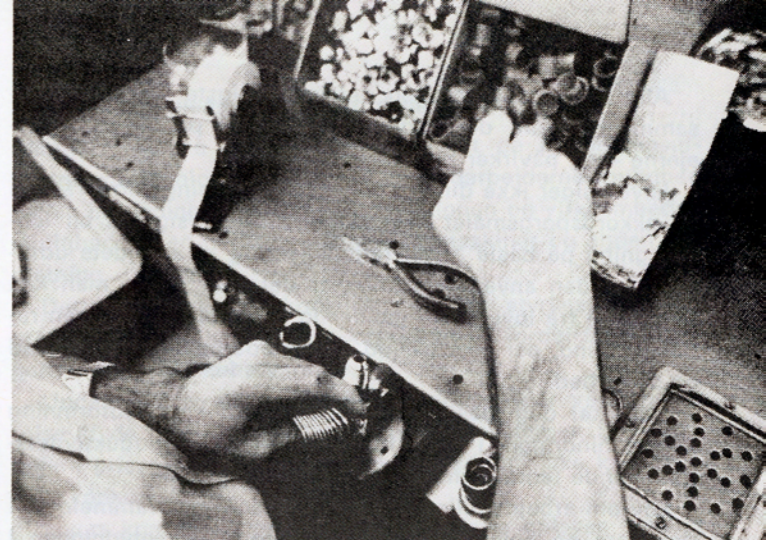
DEN NY ARBEJDSMILJØLOV

I den nyligt vedtagne »Lov om arbejdsmiljø« har man fra folketingets side bestemt regler for, hvordan sundhed og sikkerhed skal opretholdes på de danske arbejdspladser. Den nye lov afløste ved sin ikrafttræden den 1. juli 1977 tre love om henholdsvis almindelig arbejderbeskyttelse, arbejderbeskyttelse inden for handels- og kontorvirksomhed og arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri. Den ny lov er udarbejdet ved medvirken af hovedorganisationerne og Arbejdstilsynet og blev vedtaget i 1975. Loven er påvirket af den tiltagende debat om miljøproblemer omkring arbejdspladsen, som blandt andet kom til udtryk i den omfattende rapport »ARBEJDSMILJØ«, som udkom i fire bind i 1973–76. Den blev udarbejdet af »Arbejdsmiljøgruppen af 1972«, som blev nedsat af arbejdsminister Erling Dinesen i december 1971. I filmen AKKORD henvises der bl. a. til denne gruppes arbejde, idet et af de udpegede medlemmer, tillidskvinde Inger Hansen, udtaler sig i filmen.

I loven står der blandt andet, at enhver fabrik med mindst 10 ansatte skal have en valgt sikkerhedsrepræsentant, som sammen med fabrikkens ledelse skal gøre opmærksom på ubetyrgende forhold, som er af betydning for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Men det er fabrikkens ansvar, at forholdene ændres. Det er fabrikkens ejere, der over driften skal afholde udgifterne til ændringer i sundheds- og sikkerhedsmæssigt øjemed.

Også de ansatte har pligter ifølge loven. Enhver ansat har pligt til selv eller gennem sin sikkerhedsrepræsentant at overvåge og indberette om det, han/hun laver, foregår under fuldt forsvarligt forhold.



Alle har et ansvar, men det væsentligste i produktions-sammenhængen, det økonomiske, hviler på virksomheds-ejerne – og påvirker prisfastsættelsen.

Loven siger ikke direkte noget om aflønningsformer. Men da akkordspørgsmålet hovedsagelig drejer sig om en løn-udregning på basis af en rationalisering af arbejdets udførelse og den anvendte teknik, er det især dette, man kan fremhæve fra loven. Det gælder jo netop om at finde en rationalisering, der ikke går ud over medarbejdernes sundhed og sikkerhed.

Det skal dog slås fast, at loven ikke i sin udformning lægger hindringer i vejen for anvendelsen af produktivitetsfremmende lønsystemer – heller ikke akkordløn.

Lov om arbejdsmiljø kan betragtes som en »rammelov«; i det store og hele afgøres »indholdet« eller betydningen i loven af, hvad organisationerne på et givet tidspunkt kan enes om, og hvad arbejdsministeren fastsætter som regler.

Lov om arbejdsmiljø (Lov nr. 681 af 23.12.1975) bør til en diskussion anskaffes i sin helhed. Den bestilles hos boghand-leren ved angivelse af dato og nummer (Pris: ca. 6.– kr.).

Ligeledes kan Rapport nr. 1–4 ARBEJDSMILJØ anskaffes. Den kan købes ved henvendelse til Arbejdsmiljøfondet, Vester-brogade 69, 1620 København V (Pris: Bind 1 og 2 ca. 15.– kr., bind 3 ca. 20.– kr. og bind 4 ca. 22.– kr.).

DA OG LO OM AKKORDLØN

I de følgende to tekster giver hovedorganisationerne DA og LO udtryk for deres aktuelle holdning til spørgsmålet om anvendelsen af akkordløn.

Vi har bedt DA og LO besvare spørgsmål med hensyn til:

1. Akkordlønsystemets betydning for produktionen
2. Fordele og ulemper ved akkordlønsystemerne
3. Hovedorganisationernes holdning til akkordlønsystemer



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING 1977:

1. Akkordsystemets betydning for produktionen

Ved ansættelse i en virksomhed indgås en aftale om, at arbejdstageren påtager sig at udføre arbejde for arbejds-giveren og betales herfor.

Lønsystemer er aftaler om, hvordan man omregner udført arbejde til penge.

Der findes to principper for lønberegning.

For det første har vi tidlønsprincippet, hvor der aflønnes på grundlag af den tid, der arbejdes.

For det andet har vi præstationslønsystemerne, hvor løn-nen beregnes i forhold til det udførte arbejde.

Præstationslønsprincipperne tilgodeser arbejdstagernes ønske om en indtjening, der er i overensstemmelse med den ydede præstation og arbejdsgivernes ønske om en produktion, der svarer til lønomkostningen.

Akkordarbejdere tjener normalt mere end tidlønnede, fordi deres produktion er højere.

Akkordsystemer kan opbygges på mange måder. De kan baseres på den producerede mængde og kvaliteten af det udførte arbejde, men f. eks. også på en bedre udnyttelse af råmaterialer, lille fejlprocent, større effektivitet gennem gensidig hjælp og bedre samarbejde om produktionens gennemførelse.

2. Fordele og ulemper ved akkordsystemer

Blandt fordelene er allerede nævnt, at de præstationsaf-hængige aflønningssystemer giver medarbejderne mulighed for en indtjening i forhold til præstationen og virksomheden mulighed for en bedre udnyttelse af maskiner og anden ud-rustning.

Dette medfører, at konkurrenceevnen styrkes, hvorved produktionen bliver billigere, og det er en fordel for forbru-gerne, som skal købe varerne.

Undersøgelser viser, at effektiviteten falder ved afskaf-felse af de produktivitetsfremmende lønsystemer. Det giver højere priser og fare for, at virksomhederne ikke kan klare sig i konkurrencen.

I vort komplicerede samfund kan dette opleves som et øget pres. Den normale arbejdstid er reduceret, men kravet til varer og goder er stigende. De skal nu produceres på kortere tid. Et mere hensigtsmæssigt brug af mennesker, maskiner, materialer og metoder er derfor nødvendig.

Ved anvendelse af præstationsafhængige lønsystemer af-lønnes den enkelte eller gruppen efter dens præstationer. Et princip, som de fleste finder rimeligt, og ligeledes giver det de enkelte mulighed for at tilpasse arbejdsrytmen efter egne forhold. Der kan være perioder, hvor man har behov for en større indtægt, og arbejdslysten svinger også fra periode til periode. Det er således en overforenklet problemstilling at betragte akkorder som stress-fremkaldende systemer.

Samtidig med opbygningen af et præstationsafhængigt lønsystem får virksomheden opstillet tabeller over tidsfor-bruget for de enkelte arbejdsopgaver. Dette såkaldte norm-

materiale kan bruges til flere andre formål end netop løn-afregning, f. eks. planlægning af virksomhedens produktion og ved tilbudsgivning.

Af ulemper ved et præstationsafhængigt lønsystem kan nævnes, at systemet kræver en del administrativt arbejde både ved indførelsen og ved vedligeholdelse af systemet. Virksomhedens produktion ændrer sig hele tiden, og man skal derfor bruge arbejdstid til at fastsætte og forhandle nye akkorder. Hver gang en arbejdsmetode laves om, skal akkorden ændres, således at der hele tiden er overensstemmelse mellem arbejdsmetode og den aftalte akkord.

Når en virksomhed hele tiden fastsætter nye akkorder, kan det i sjældne tilfælde være svært at få dem ensartede, således at den samme merindsats på de forskellige akkorder giver den samme merfortjeneste. Begrebet kaldes gode og dårlige akkorder.

Nogle mener, at akkordsystemerne er skadelige og giver anledning til stress og flere arbejdsulykker. Med mellemrum forstærkes diskussionerne herom, og det viser sig, at der er både tilhængere og modstandere blandt de folk, som arbejder under et akkordsystem.

Stressvirkningen indtræder ved, at folk ikke mener, at de kan følge med i det tempo, som man er nået op på. Dette er i sig selv ikke akkordsystemets hensigt. Ønskerne bag akkordsystemerne er en god og fornuftig anvendelse af arbejdstiden.

Der kan være to årsager til, at arbejdstempoet i en akkord er forøget væsentligt udover det normale tempo. Der er dels den indbyrdes konkurrence, hvor hver enkelt vil vise, at han er den hurtigste, og dels ønsket om at tjene så meget som

muligt. Har man igennem en længere periode haft en høj indtægt på grund af en stor arbejdsindsats, kan det måske føles vanskeligt at undvære den høje indtægt, hvis man bliver nødt til at sætte tempoet ned, men muligheden er indbygget i systemet.

3. Organisationernes aktuelle holdning til lønfastsættelse

Arbejdsmarkedets organisationer har som hovedopgave at varetage medlemmernes interesser i lønspørgsmål, og enhver lønaftale, der indgås, bygger på en overenskomstmæssig bestemmelse, hvadenten aftalen indgås mellem organisationerne for alle deres medlemmer, eller den indgås på den enkelte virksomhed mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren.

Der er således ikke tale om, at den ene part kan fastsætte en akkord. Aftalen er først gældende, når begge parter gennem forhandling er blevet enige om aftalens indhold.

En fornuftig afvejede løndifferentiering er en vigtig foranstaltning til at fremme et rimeligt produktivetsniveau. Ved hjælp af løndifferentieringen kan man stimulere interessen for at påtage sig arbejdsopgaver, som er særligt krævende. Dette vil have en gavnlig indflydelse på medarbejdernes tilskyndelse til at udvikle og uddanne sig med henblik på jobbet, og det vil også fremme en hensigtsmæssig rekruttering til forskelligartede arbejdsopgaver. Løndifferentiering kan også på en mere direkte måde have indflydelse på effektiviteten. Når det er muligt at måle præstationen med en rimelig nøjagtighed, kan denne danne grundlag for en løn, som er differentieret på en eller anden måde i forhold til arbejdsresultatet. Dette vil virke som et incitament til en

bedre arbejdsindsats såvel kvantitativt som kvalitativt.

Løndifferentieringen må ske på et systematisk og acceptabelt grundlag, der tilfredsstillende såvel virksomhedens som medarbejdernes mål og ønsker. Grundlaget skal være logisk og enkelt opbygget, så alle medarbejderne kan forstå og godtage sammenhængen mellem lønnen og arbejdsydelsen.

I alle eksisterende lønsystemer er lønnen differentieret på grundlag af en eller flere af følgende betragtninger:

Arbejdets sværhed

— et sværere arbejde bør betales højere end et lettere. Sværhedsgraden bestemmes af de krav, arbejdet stiller med hensyn til egnethed (uddannelse), ansvar, anstrengelse osv. Et arbejdes sværhedsgrad kan systematisk fastlægges gennem arbejdsvurdering.

Medarbejdernes præstation

— en større præstation bør betales højere end en mindre. Præstationsgraden bestemmes af forholdet mellem den faktiske udførte præstation og en aftalt normpræstation for arbejdet. Normpræstationen kan udtrykkes som mængde pr. tidsenhed, kvalitetsniveau, materialeforbrug etc. Normpræstationen kan bl. a. fastsættes på grundlag af arbejdsmålinger.

Medarbejdernes kvalifikationer

— flere kvalifikationer til at udføre arbejdet bør belønnes højere end færre. Medarbejderens kvalifikationer bestemmes i relation til de arbejdsopgaver, han skal udføre, f. eks. kundskaber, kvalitet af udført arbejde, omsorg for udrustning

og materialer osv. En medarbejders kvalifikationer kan systematisk bestemmes gennem personvurdering.

4. Aftaler mellem hovedorganisationerne om produktivitet

Hovedaftalen siger i § 9, stk. 2:

Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejder udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

Sigtet hermed er en erkendelse af, at det er vigtigt, at produktiviteten i erhvervslivet kan udvikles.

Samarbejdsaftalen mellem LO og DA lægger en række rammer for udvikling af konkurrencedygtighed og arbejds-tilfredshed i virksomhederne.

Efter aftalens afsnit 3, stk. 6 kan samarbejdsudvalget drøfte:

Produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed.

Det ses heraf, at begge parter på arbejdsmarkedet er indstillet på, at virksomhedernes konkurrenceevne må vedligeholdes og udbygges.

Dette arbejde må udføres i samarbejde mellem medarbejdere og ledelse og under hensyn til alle foreliggende aftaler, således at resultatet bliver tilfredsstillende for alle parter.



LANDSORGANISATIONEN I DANMARK 1977:

1. Akkordsystemets betydning for produktionen

At et akkordsystem kan virke produktivitetsfremmende, er en kendt sag, og det kan føre til en større produktion.

Der tales om et timelønstempo og et akkordtempo. I terminologien omkring bl. a. tidsstudier, som i stor udstrækning anvendes til fastsættelse af akkordtider, benytter man ordet arbejdstakt. Det vil sige en vurdering af arbejderens tempo, dygtighed og rutine. Her har man et udgangspunkt, som man kalder normaltempo eller arbejdstakt 100.

Denne arbejdstakt er fastsat ud fra nogle teorier, der går ud på en sammenligning mellem et timelønstempo og et akkordtempo, således at timelønstempoet er lige med 80, og akkordtempoet er lig med 100. Altså er akkordtempoet 25 pct. højere, og alene ud fra denne kendsgerning kan man sige, at akkordsystemet har en positiv indflydelse på produktionen.

Nu er det imidlertid ikke alle akkorder, der er fastsat ved hjælp af tidsstudier. Eksempelvis er det sjældent indenfor hele byggesektoren, som i stor udstrækning aflønnes efter akkord. Her benytter man i stedet priskuranter, aftaleakkorder, slumpakkorder m. m.

Også her gør det sig gældende, at akkordsystemet er medvirkende til en højere produktivitet – ikke alene på grund af et øget tempo, men i lige så stor udstrækning på grund af det faktum, at arbejdsudøverne ikke vil finde sig i, at der

opstår for mange ventetider på grund af manglende planlægning fra arbejdsledernes side – en ting, som også gør sig gældende inden for industrien.

Er planlægningen ikke i orden, det vil sige følger arbejdsledelsen ikke dette op, vil akkordsystemet ikke have nogen væsentlig betydning for produktionen.

2. Fordele og ulemper ved akkordsystemerne

a. Fordele:

Lønmodtagerne vil gennem et akkordsystem have mulighed for at få en merfortjeneste udover den aftalte tariffæmæssige løn.

I nogle tilfælde giver akkordsystemet en del selvstændighed ved arbejdstilrettelæggelsen (bygge- og anlægsområdet).

b. Ulemper:

Tempoet skrues i mange tilfælde for højt op, hvilket medfører en øget fysisk nedslidning, således, at arbejderens generelle helbredstilstand vil blive nedsat, ligesom man heller ikke må overse det faktum, at akkordaflønnings sætter lønmodtageren under et psykisk pres ved sit ønske om at tjene mere og/eller at skulle følge med sine kolleger og derfor må sætte sit arbejdstempo for højt op.

Dette og meget andet er medvirkende til, at der på en arbejdsplads kan opstå et meget dårligt klima – ikke mindst mellem kollegerne indbyrdes – hvilket vil have en negativ indflydelse på produktionen.

Også mange sikkerhedsforanstaltninger bliver ofte til-sidesat, når der arbejdes på akkord, noget som dog nok

fremover bliver ændret, efterhånden som sikkerhedstjenesten i virksomhederne bliver udbygget.

3. LO's holdning til akkordløn

Ved forhandlingerne om Hovedaftalen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening af 18. november 1960 blev der opnået enighed om, at der i aftalens § 9 blev indføjet en bestemmelse om, at parterne anbefalede, at der i de kollektive overenskomster tilstræbes aftaler om akkord og andre produktivitsfremmende aflønningsformer. Denne anbefaling blev i stor udstrækning efterlevet af såvel Dansk Arbejdsgiverforening som LO's medlemsorganisationer.

Men også før denne anbefaling havde en lang række af LO's forbund indgået aftaler om, at parterne inden for et fagområde, hvor det var muligt og hensigtsmæssigt at udføre arbejdet i akkord, skulle tilstræbe, at der optages forhandlinger om akkordaflønnning. I visse tilfælde har man i disse aftaler en passus om, at dersom der ikke opnås enighed, eller arbejdsgiverne modsætter sig, at arbejdet udføres i akkord, skal der betales et akkordafsvanstillæg.

Indstillingen til akkordsystemerne har i 1950'erne og 1960'erne stort set været positiv indenfor de fleste LO-forbund. Men med baggrund i den videre udvikling har mange af LO's fagforbund ændret indstilling. Dette medførte bl. a., at LO ved revision af Hovedaftalen stillede krav om, at anbefalingen om akkord eller andre produktivitsfremmende lønsystemer blev taget ud af aftalen, hvilket også skete ved indgåelsen af en ny Hovedaftale i 1973.

Det er således op til de enkelte LO-forbund, hvorvidt man fortsat vil anbefale akkordaflønnning.

ADRESSER

Alle arbejdsmarkedets aftaler, forskellige pjecer og specialmaterialer om en lang række emner kan bestilles ved henvendelse til hovedorganisationerne:

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113, 1503 København V.
(01) 12 33 11

Landsorganisationen
i Danmark
Rosenørns Allé 14, 1970 København V.
(01) 35 35 41

FILMLISTE

Statens Filmcentral (01 - 13 26 86)

Historien om Johannes Lind (28 min.)

Leve friheden (90 min.)

Når du først er i det (29 min.)

Vi laver tøj (27 min.)

Danmarks Erhvervsfond (01 - 31 38 25)

Metodestudier (10 min.)

Arbejdsvurdering (9 min.)

Arbejdsstudiefilm nr. 1:

Introduktion til arbejdsstudier (20 min.)

Arbejdsstudiefilm nr. 2:

Vi ser på afdelingen (22 min.)

Arbejdsstudiefilm nr. 3:

Vi ser på hele virksomheden (22 min.)

Arbejdsstudiefilm nr. 4:

En mand og hans arbejde (19 min.)

Arbejdsstudieproblemer (25 min.)

The Search (25 min.)

Automatisering (28 min.)

Erhvervenes Filmcenter (01 - 14 11 44)

Industrien har ordet (30 min.)

Fra alle tre filmudlejere kan rekvireres gratis kataloger, der nærmere beskriver filmenes indhold.



LITTERATURLISTE

Håndbøger:

Arbejdsmarkedets ABC (udgives hvert år af DA).

Indeholder – kort forklaret – beskrivelser og definitioner på en række arbejdsmarkedsbegreber. Svarer nogenlunde til afsnittet af samme navn i Arbejdsmarkedets Håndbog.

Arbejdsmarkedets Håndbog (udgives hvert år af AOF).

Især er det afsnit, der hedder *Arbejdsmarkedets ABC* egnet til opslag. Håndbogen indeholder i øvrigt love, regler og meget andet relevant stof for debat om arbejdsmarkedsforhold.

Arbejdspapirer om arbejdsmarkedet. Dets organisationer, regler og rettigheder. Dets historiske udvikling og skoling. Af Harald Plum. (1. Maj Fonden (Demos), 1974).

En stærkt kritisk gennemgang og analyse.

Løn og priser. Af Steen Leth Jeppesen. (Nyt Nordisk Forlag, 1975).

Giver en nøgtern, dybtgående beskrivelse af forholdene på arbejdsmarkedet (konfliktløsning, prisfastsættelse, indkomster, indkomstfordeling, indkomspolitik, samarbejdet på arbejdspladsen og priser og realløn).

Er fremstillet til undervisning i samfundsfag på universitetet. Lønfastsættelse (AOF, 1967).

Rapport nr. 1–4 Arbejds miljø. Skrevet af Arbejds miljøgruppen af 1972. (Forhandles af Arbejds miljøfondet).

Sikkerhed, sundhed og trivsel (LO og Fremad, 1973).

Andre tekster:

Fra arbejdernes verden – tekster om en virkelighed (Fremad, 1976).

En række litterære tekster til behandling af arbejdets og arbejdernes problemer på arbejdsmarkedet. Blandt andet om akkordarbejde.

Flugten fra rutinearbejdet. Af Henning Tjørnehøj (Reitzel, 1975).

50 år i jernet. Af Palle Petersen (Borgen, 1973).

En arbejders beskrivelse af produktionslivet.



Fra Arbejdsmarkedets Håndbog udgivet af AOF, 1977

Akkord

Når der aflønnes efter arbejdsydelse, kalder man det akkord. Fordelingen mellem akkordlønnen og tidlønnen arbejde har i mange år ligget nogenlunde konstant med ca. 40 pct. på akkord og ca. 60 pct. på tidløn. Der er dog en tendens i retning af mindre akkordarbejde navnlig i industrien, hvor maskinerne i stigende grad bestemmer produktionstakten.

Arbejdernes interesse i akkord er først og fremmest højere indtjening og den gennemsnitlige akkordløn ligger da også en del over den gennemsnitlige tidløn. Tempoet er den negative side ved akkordarbejdet og årsag til, at flere og flere ud fra et trivselshensyn sætter spørgsmålstegn ved dets hensigtsmæssighed.

Arbejdsgivernes interesse i akkord er en bedre styring af produktionen, bedre udnyttelse af produktionsapparatet og dermed større produktion. Akkordsystemerne kaldes derfor ofte sammen med andre lønsystemer for *produktivitetsfremmende lønsystemer* eller *præstationsløn*. (. . .)

Hæftet er udgivet af Statens Filmcentral og udleveres gratis til brug i forbindelse med filmen. – Henvendelse til Statens Filmcentrals hovedkontor, Vestergade 27, 1456 København K, eller Jyllandskontoret, Lundingsgade 33, 8000 Århus C.

Hænder i arbejde. I en fast rytme. Hænder i arbejde for at tjene penge. Penge til dem, der har hænderne – og arbejder, og penge til dem, der sætter hænderne i arbejde.

Jo mere hænderne laver, jo mere tjener de, jo mere kan de købe. Jo mere hænderne laver, jo mere tjener de, der ejer maskinerne, jo mere kan de investere i nye produktioner og nye arbejdspladser – jo bedre går det for os allesammen.

Måske lige med undtagelse af hænderne og deres ejermænd.

(Citat fra filmen AKKORD)