

BRÄNNPUNKTEN



C. E. ROSENBERG
1945

Omslagsbilden: Industriell demokrati inom Höganäs-bolaget — från ett sammanträde med den tekniska kommittén vid torrpressningsavdelningen i Skromberga. Runt bordet sitta, räknat medsols: Pressare Hilding Larsson (läsande), glasyrbas Magnus Håkansson, kvarnskötare Petter Lörd, sätare Tage Bergsten, civiling. Arne Wengström, civiling. Walter Cronström, förman Arvid Persson, sorterare Ernst Björk.



HÖGANÄSKONCERNENS PERSONALTIDNING

INNEHÅLL:

"INDUSTRIELL DEMOKRATI"

Referat av debatt i Bjuvs Folkets Hus den 29 sept. 1945

Sidan

Hälsningsanförande 1

Inledningsanföranden:

1:e inledare Rektor Torvald Karlbom 2
2:e inledare Dir. P Eg. Gummeson 8

Debattinlägg:

Rektor Torvald Karlbom. I 15
Dir. P Eg. Gummeson. I 17
Dir. Wilhelm Bahrke. I 19
Murare Bror Johansson 21
Ing. H G Enhus 24
Riksdagsman Åke Olofsson 25
Dir. P Eg. Gummeson. II 27
Bruksarb. Henry Hansson 28
Fabriksarb. Frans Olsson 30
Kamrer B Wallgren 31
Rektor Torvald Karlbom. II 33
Ing. Eric Bengtsson 35
Fabriksarb. Ernst Nyman. I 36
Dir. P Eg. Gummeson. III 37
Rektor Harald Nordström 38
Gruvarb. Axel Henriksson 39
Dir. Wilhelm Bahrke. II 40
Gruvarb. Evert Berg 40
Förman Artur Nilsson 41
Fabriksarb. Ernst Nyman. II 42
Dir. P Eg. Gummeson. IV 42

Avslutningsanförande 43

Hört och hänt i Bjuv

Av Erco 44

"Industriell demokrati"

Av bruksarb. Evald Johansson 45

Årg. 3 Nr 4 Okt. 1945
(Extranummer)

Ansv. utgivare: P EG. GUMMESON

Huvudredaktör: B WALLGREN

Redaktionssekr.: E TÄCKSTRÖM

Copyright:

HÖGANÄS-BILLESOLMS AB

HÖGANÄS

"INDUSTRIELL DEMOKRATI"

Debatt i Bjuvs Folkets Hus den 29 sept. 1945

Bjuv den 29 september 1945.

Socialisering. Industriell demokrati. Dessa begrepp diskuteras väldeliga runt omkring i världen. Det tycks försiggå en omdaning av samhällslivet, vars konturer ännu dock äro ganska otydliga. Även vi svenskar spela vår roll i den stora världsteatern, inte minst det skånska gruvdistriktets folk, som med friskt mod tagit itu med nämnda problem. Detta har resulterat i ett ambulerande diskussionssällskap med direktör Gummeson som huvudaktör. Sällskapet, som ibland är ute på turné, gästspelade i Bjuvs Folkets hus den 29 september och framförde där på ett synnerligen förtjänstfullt sätt pjäsen »Industriell demokrati». Föreställningen var utsatt till kl. 18.30 och redan en halvtimme före började publiken strömma till under tonerna från Bjuvs välkända och vältrimmade musikkår, skickligt ledd av musikdirektör Gösta Nordgren. Musiken var väl närmast avsedd att ange tonen för de agerande och

att ge publiken den rätta stämningen. Att detta också lyckades är ställt utom allt tvivel.

Det vore synd att påstå, att Bjuvsverkens arbetare mötte upp mangrant, men med ett starkt uppbåd från de övriga gruvplatserna blev den stora salen tämligen välbesatt. Centralkommitténs ordförande hade varit generös nog att inbjuda samtliga vid bolaget anställda, vilket av de s.k. gulingarna uppfattats som allmän mobilisering, varför de genast skyndat till undsättning. Diktafonupptagning och fotografering var ordnad för att föreviga evenemanget, som därmed kommer att gå till historien.

Publiken sitter i spänning och bespetsar sig på något sensationellt, och de många debattörerna prasslar med sina manuskript och gör en sista anteckning. I själva luften ligger spänning. Vid en given klatsch med taktpinnen förtonar det sista ackordet och Gunnar Nilsson äskar tystnad och försäkrar sig om att alla är på sina platser. Allt är klart och spelet kan börja.

Evald Johansson.

Gruvarb. Gunnar Nilssons hälsningsanförande:

Ärade mötesdeltagare!

Jag hoppas, att ingen känner sig förbigången, om jag allra först vänder mig till musiken. Jag tror jag uttalar allas mening, när jag uttalar ett varmt och uppriktigt menat tack till dem för det arbete, de här utfört. De har visat, vad som kan uppnås genom en målmedveten och intresserad träning under en god ledare. Jag kan inte utan uttala det på det sättet, att det arbete, Ni utför, är värt mycket ifrån samhällena och från samhällenas organisationer, och det hade varit värt ett annat stöd och en annan uppmuntran, än vad de får. Ett hjärtligt tack, musiken!

När direktör Gummeson första gången tog initiativet till vad vi senare har kallat Höganäsdebatterna, så var det säkert ett steg i rätt riktning. Det var allvarligt menat, att han ville komma i kontakt med koncernens anställda, och det har visat sig, att intresset kring debatterna är synnerligen stort. Det har varit synnerligen god anslutning till desamma, och de har väckt uppseende i strängt taget hela vårt land. Det skulle vara oriktigt att påstå, att arbetarorganisationerna icke har mottagit den hand, som räcktes. De har sannerligen inte försuttit tillfället anlita direktör Gummeson i dessa debatter, och han har även ställt sig välvilligt till förfogande, så ock i dag.

Det ämne, som här i kväll skall diskuteras, är ju »Industriell demokrati». Det är inget slagord, det är inget nytt för dagen, utan det har diskuterats ganska mycket, även i tidningspressen. En av dem, som strängt taget flitigast har varit i elden i denna polemik, är förste inledaren i kväll, rektor Torvald Karlbom från Brunnsvik. Jag ber att få hälsa rektor Karlbom hjärtligt välkommen!

Andre inledaren, direktör Gummeson, behöver säkerligen ingen särskild presentation. Han är tillräckligt känd såsom chef för traktens största industri, och kanhända jag vågar säga, att just Höganäsdebatterna har gjort honom ännu mera känd. Jag hälsar direktör Gummeson hjärtligt välkommen!

Vi har därutöver några gäster. Vi har pressens representanter: Skånska Socialdemokraten har sänt redaktör Einar Svensson, och Arbetet i Malmö har sänt redaktör Holger Svensson. Därutöver har vi redaktör Wermelin, som representerar ett 20-tal av vårt lands största tidningar. Jag hälsar pressens representanter hjärtligt välkomna!

Därutöver har vi även »Brännpunktens» redaktion med kamrer Wallgren i täten. Jag hälsar även »Brännpunktens» redaktion hjärtligt välkommen och uttalar den förhoppningen, att det kommer att resultera i ett extranummer.

Sedan har vi direktör Bahrke. Han är direktör

för en industri, som heter Gyllene Gripen; den omfattar läder- och skoindustrien. Han har bett att i sitt anförande här få beröra, hur de har ordnat samarbetet mellan företaget och de anställda vid den industri, som han representerar.

Därutöver har vi på företagaresidan rektor Nordström.

Vi har även på vårt håll, kan jag uttrycka det, inbjudna gäster. Vi har riksdagsman Åke Olofsson, och jag hälsar även honom välkommen, och kanhända jag skall vara artig och säga, att vi har Murareförbundets nye ombudsman Bror Johansson, Höganäs, alltför välkänd från debatter. Jag hälsar Bror välkommen! Därutöver vill jag naturligtvis hälsa alla hjärtligt välkomna. Jag behöver inte säga, att jag hoppas, att debatten skall bli saklig, och att

den skall bli god, för därom är icke tvivel, utan det kommer den att bli.

Vi hade tänkt oss här, att inledningsanförandena blir på obegränsad tid. Därefter har de båda inledarna 15 minuter till förfogande för en replikdebatt, och 15 minuter kommer tiden att begränsas till för samtliga talare. Talarna bör skriftligt anmäla sig till fungerande ordföranden. Och sedan vill jag ställa en mycket allvarlig vädjan till Er alla: Trots att tobaken har blivit fri och Ni slipper att tänka på poäng, så tänk på de stackarna, som inte röker, och spara Edra tobakscigarretter så länge som möjligt. Jag vill än en gång hälsa alla hjärtligt välkomna, och jag ber att få presentera rektor Torvald Karl bom och överlämna ordet till honom. Varsågod, Karl bom!

1:e inledare Rektor Torvald Karl bom, Stockholm:



Herr ordförande, ärade församling!

Jag har, som inledaren här före mig nämnde, skrivit en del inlägg i den industriella demokratiens diskussion, och jag förmodar väl, att de allra flesta, i varje fall alla de som kommer att delta i debatten, ha läst den där lilla skriften. Jag å min sida kan deklarerar, att jag har läst med synnerligen stort intresse »Brännpunkten» och de referat utav de diskussioner, som har förts här tidigare, vilket ju gör, att jag kan begränsa inledningsanförandet. Jag skall inte ta så lång tid i anspråk, och dels kanske jag också därvid utan alltför långa utläggningar kan komma in på de frågor, som står så att säga i brännpunkten.

Vad är orsakerna till det sociala missnöjet?

Var och en som har sysslat litet med samhällsspörsmål och jag kanske också bör säga med samhällsförbättrarbråk, har väl någon gång i varje fall på allvar ställt sig den frågan, vad orsaken är till alla de sociala motsättningar, som råder i samhället. Vad är det som gör, att vi inte bara under de besvärliga år, vi ha haft nyss, utan under en hel mansålder har haft ett socialt missnöje, som har tagit sig uttryck på olika sätt? I vissa fall en organiserad samverkan mellan arbetarna i syfte att tillvarataga sina intressen, å andra sidan arbetsgivarnas samverkan i samma syfte, och man har ju också på åtskilliga håll i världen kunnat konstatera öppna sociala sammandrabbningar.

Även om man inte generaliserar och bara tillmäter en sak betydelse i det här sammanhanget, så finns det väl ingen som kan komma förbi, att de ekonomiska förhållandena därvid är de avgörande. Det är den ojämna egendoms- och inkomstfördelningen, som i rätt stor utsträckning ligger bakom de sociala missförhållandena och de sociala spänningarna. Det är frågan om organisationen utav det ekonomiska livet, som bl.a. har tagit sig sådana uttryck, så att man på vissa håll i världen har haft svårigheter att kunna undgå svält, samtidigt som man på andra håll har eldat med livsförnödenheter. Det har varit de stora kriserna med den omfattande arbetslösheten, såsom en följd utav det system, under vilket vårt näringsliv är uppbyggt och man kan väl

utav detta säga, att om man skall komma till rätta med dessa motsättningar, i den mån som man anser, att man skall komma till rätta med dem, så måste man ju angripa de ekonomiska problemen.

Man har gjort det på olika håll ute i världen och här i vårt land. Vi kan ju finna här — och jag vill nämna detta särskilt därför, att jag tycker nog, att man generaliserar en smula i dagens diskussion — olika mellanformer av olika ekonomiska system, och det är inte bara frågan om antingen den gamla manchester-liberala principen eller den som företrädes av socialismen. Det har här å ena sidan skådats ett försök till lösning av sociala problem på det sättet, som man gjorde i Tyskland under nazismen, där man hade både politisk, ekonomisk och kulturell diktatur. Man har försökt på ett annat sätt i Sovjet, där man ju i viss utsträckning har åstadkommit en rätt hög grad av utjämning ifråga om egendomsförhållanden, och där man inte har någon politisk demokrati. Vi har ett tredje exempel i Amerika, där man ju ända fram till de svåra krisåren på 1930-talet inte hade någon egentlig tillstymmelse till ekonomisk demokrati men väl en politisk demokrati. Vi har vidare, om jag så får uttrycka det, det system som Nordens länder har följt, där man har haft politisk demokrati, och där man har haft, om jag får använda det uttrycket, en något vingklippt kapitalism. Vi har genom olika slag av samhällseliga åtgärder gripit in reducerande, med följd, som jag tror, att man inte kan säga att den ekonomiska demokratin har blivit sämre utan att den istället har blivit bättre under de 50 år, som denna verksamhet under arbetarrörelsens tryck har bedrivits.

Dessa ingrepp har ju lett till, att vi har fått en relativt hyggligt uppbyggd socialförsäkring. Vi har inte friheten här i landet att arbeta för vilka löner vi själva vill. Det där bestämmes i överenskommelsen mellan organisationerna, och de frihetsintrången ha inte varit så svåra att bära. Vi har på olika områden sökt så att säga att via en kombination utav organisationernas åtgöranden och utav statliga åtgöranden klara ut så långt det har varit möjligt för oss hittills de ekonomiska spänningarna mellan de olika socialgrupperna i samhället.

Den nordiska linjen.

Jag vill här säga, att den svenska linjen eller rättare sagt kanske den nordiska linjen, för det är där, som den har blivit som mest utpräglad, har ju lett så att säga till en kompromiss, om jag får uttrycka det på det sättet, mellan Adam Smith och Karl Marx. Det finns ju ingen numera, som vill driva den smithska linjen i dagens Sverige. Det finns ju ingen, som överhuvud taget ifrågasätter, att vi skulle kunna upphöra med vår socialpolitik. Jag vill ens ifrågasätta, om det är någon som ifrågasätter, att vi skulle upphöra med vår fackföreningsrörelse. Å andra sidan är det ju alldeles uppenbart, att den marxska katastrofteorien har ju också kapsejsat. Det finns väl ingen, som vill påstå, att arbetarna ha fått det sämre ständigt, utan tvärtom så har vi ju fått det en smula bättre. Ur den synpunkten sett så menar jag, så har man ju funnit här en linje mellan, om jag får ta ytterligheterna, Karl Marx å den ena sidan och den Adam Smithska teorien å den andra.

Men detta hindrar inte, att man i dagens diskussioner hävdar den linjen, att man inte kan driva en politik efter de här linjerna utan att man hamnar i diktaturen, och man förfäktar det på borgerligt håll här i landet. Jag menar, erfarenheten borde ju ha lärt, att det finns mellanformer, det ges rum för mer än det ena eller det andra, det kan ges mellanformer, som kan vara lämpliga, och som hela den svenska utvecklingen hittills har visat vara en framkomlig väg.

Industriell demokrati ett led i den allmänna demokratiseringsprocessen.

Vad har nu detta med den industriella demokratien att skaffa? Jag för min del vill säga, att jag betraktar den industriella demokratien såsom ett led i den allmänna demokratiseringsprocessen, som eftersträvas från arbetarrörelsens sida och från fackföreningsfolkets sida. Landsorganisationen har i sina stadgar uttryckt sin strävan på det sättet, att man säger: »Vi strävar efter att tillvarata de anställdas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet samt att därvid och i övrigt medverka till en samhällsutveckling på grundval av poli-

tisk, social och ekonomisk demokrati», och under rubriken »den ekonomiska demokrati» har vi så att säga som underrubrik den »industriella demokrati».

Motiven för industriell demokrati.

Vad är det som motiverar den industriella demokrati? Ja, det finns flera skäl, som motiverar den. Vi har en sak, som kanske man inte talar om så mycket, men som enligt mitt förmenande är en väsentlig sak, och det är, att den moderna industrien har skapat förhållanden, som på det psykologiska planet ger väldigt litet rum för personliga insatser inom produktionen. Genom rationaliseringen — inget ont om den — har arbetet blivit allt mer och mer tempobetonat. Den enskilde arbetaren har blivit en liten kugge utav ett stort maskineri, och han har ytterst svårt att se något samband mellan sin arbetsinsats och helheten, och jag kan inför denna församling säga, och jag tror också, att jag får många instämmanden i, då jag säger, att det är faktiskt på det sätt, att många, då de går till sitt arbete, känner som om de ginge till något av ett tvångsarbete.

Jag kan kanske allra bäst exemplifiera detta med ett yttrande av en man, som satte ihop element, och han sade: »Mitt arbete består i att sätta ihop element, och jag sätter ihop de där sektionerna måndag, tisdag, onsdag, torsdag, fredag, halva lördagen, då har jag 1½ dag ledigt, och så på måndag börjar jag sätta ihop element igen, och så håller jag på vecka efter vecka, månad efter månad, år efter år, och nu när jag går till mitt arbete, är det som om jag ginge till ett fängelse.»

Det här är en högst allvarlig sak, kanske den allvarligaste utav dem alla. Arbetet i en människas liv är kanske det väsentliga. Väsentliga, nåja, Freud påstår, att det finns andra krafter, som är starkare, men jag tror, att för varje människa, i varje fall för den som har kommit upp i 30-årsåldern och däröver, så är arbetet det som skall vara det väsentliga i hans liv, hans insats, och om vi har fått fram ett förhållande, där detta har lett till att människorna känner sig, såsom om de ginge till ett fängelse, när de skall gå till sin dagliga gärning, och som skall vara deras livsinsats, ja då är det farligt, då är

det ytterst farligt. Och frågan är: På vilket sätt skall vi rätta till de här sakerna? Och frågan är också: Går det överhuvud taget att rätta till sådant?

Ja, varje människa, som har litet sysslat med ekonomiska ting, vet ju, att en grundförutsättning för en höjning av levnadsstandarderna på längre sikt, är ju inte bara utjämning av lönevillkor, det är inte bara frågan om en utjämning utav vad som är för tillfället, utan var och en förstår ju, att produktionen måste förbättras. Den måste bli större, om man skall kunna klara behoven — alla behov klara vi aldrig någon gång — men det måste till en bättre, en effektivare produktion. Följaktligen, om inte vi vill ge avkall på ett framåtskridande på det ekonomiska området, så måste vi säga: Vi kan inte stoppa upp den här utvecklingen, och vi kan inte vrida den tillbaka till ett annat stadium, där man kanske ev. skulle kunna ha litet mera utav den personliga insatsen i arbetet än vad vi ha nu. Den vägen tror jag inte är framkomlig. Jag tror istället, att man får försöka att så att säga släppa in den enskildes arbetsinsats i det stora sammanhanget, och såvitt jag förstår, så finns det inga andra vägar att gå, än att man ger vederbörande möjligheter att också kunna ha någonting att säga till om, då det gäller hans egna arbetsinsatser. Direktör Bahrke har i en mycket läsvärd artikel i »Tiden» pekat på de där sakerna, jag tror, att det är en utav de viktigaste frågorna i det här sammanhanget, även om vi inte har kanske i så stor utsträckning berört dem i diskussionens inlägg.

Det andra skälet i motiveringen på den industriella demokrati, såsom vi betraktar den på arbetarsidan, det är strävandet efter en högre produktion. Det är faktiskt på det sättet, att man inte ens i de samhällsägda företagen eller i de kooperativa företagen kan ta ut så att säga all den produktionskraft, som finns, för även där har förbindelselinjerna uttunnats, då det gäller frågan om inflytande, då det gäller den plats eller det företag, där man är anställd. Det är således ett problem, som inte följer äganderättsgränserna i och för sig utan berör överhuvud taget alla företag, och då menar vi ifrån vårt håll, att om arbetarna blev medvetna om, att deras personliga in-

satser för att förbättra produktionen kommer dem så att säga själva i viss mån tillgodo, och att de får möjligheter att vara med och delta, då det gäller de stora avgörandena inom företaget, så skulle man därigenom frigöra produktionskrafter, som nu är bundna.

Om arbetsstudier.

I det sammanhanget så vill jag bara exemplifiera — jag skall återkomma till det sedan — med tidsstudier. Det är ingen, som har någonting emot arbetsstudierna, att man placerar maskinerna på ett riktigt sätt, att man bedriver arbetet organisatoriskt på så skickligt sätt som möjligt, men är det inte på det sättet, att i fråga om tidsstudierna — inte på alla platser men på väldigt många platser här i landet — så säger arbetarna till sig så här: Akta Dig för tusan för att ta ut allt vad Du kan, ty Du riskerar, att Du får en lönesänkning. Ja, jag skulle här kunna anföra ett exempel, där arbetarna har gjort små tekniska uppfinningar, som skulle kunna höjt produktionen väsentligt, men de har varit förfärligt rädda för att överhuvud taget visa de där sakerna, därför att de har riskerat att de ha fått en tidsstudie på arbetet och fått ett reducerat ackordspris. Jag undrar, om man inte bör uppmärksamma detta. Om man inte genom att driva de här sakerna på ett olämpligt sätt därmed bromsar istället för att främja en utveckling mot en bättre produktion.

En tredje sak, som motiverar den industriella demokratin, och som vi har fått fram i diskussionen, det är kravet på en högre grad av social rättvisa. Man säger här: Det kan inte vara rimligt, att arbetarna inte skall ha någonting — utöver vad avtalen i nuvarande form säger — att säga till om beträffande företaget, av vilka de äro beroende för sin utkomst. Arbetarna kan ju inte göra varken till eller från, om det är frågan om en driftskoncentration, och det finnes många fall — dvs. det har blivit mycket bättre på senare år — men det finns fortfarande industriella Bogesunds-herrar här i landet. När man har företagit vinstgivande driftskoncentrationer, ha arbetarna fått sociala svårigheter. Här kommer således in ytterligare ett element såsom motivering för den industriella demokratin.

Hur skall den industriella demokratin organiseras?

Frågan är då: På vilket sätt tänker vi oss, att man skall organisera en industriell demokrati? Vad ha vi för linjer i det avseendet? Och där måste jag säga, såsom jag också har sagt i den där lilla skriften jag nämnde om inledningsvis, att vi ha inte ägnat frågan så stort intresse, att vi äro i stånd att presentera ett förslag, som kan vara organisation, men vi ha ju en utredning igång om saken, och det skall väl inte dröja så länge, förrän ett mera preciserat förslag kan läggas fram.

När jag här således vill ge några synpunkter på frågan om en organisation av en industriell demokrati utöver vad de nuvarande kollektivavtalen ge rum för, så är det min personliga uppfattning. Hur ha vi ordnat förhållandena hittills? Ja, vi ha ju här i våra kollektivavtal reglerat arbetstiden, den har ju sedermera också reglerats i lag, vi ha regler om övertidsersättning, vi ha bestämmelser om ersättning för förskjuten arbetstid, vi ha frågan om normsättning för uppgörandet av ackordspriser, vi ha fasta ackordsprislistor i en hel rad avtal, där finnes det i vissa fall bestämmelser om läkarvård och sjukvård, där finns det frågan om den enskilde arbetarens uppsägning och dessutom bestämmelser, som reglera, huru långt avtalet skall gälla. Men det är i huvudsak vad de nuvarande avtalen reglera. Vi ha dessutom fått och ha sedan 1938 det s.k. huvudavtalet, som ju innebär på en punkt möjligheter till korrigeringsfråga om avskedanden, när en tvist har uppstått. Det säges där i huvudavtalet, att innan uppsägning av en arbetare som varit anställd i 1 år sker, så skall man meddela fackföreningsrepresentant därom, denne äger sedan rätt att taga upp förhandlingar, om han anser att uppsägningen är orättfärdig. Kommer man icke överens, så kan man skicka de här sakerna till de centrala instanserna, dvs. arbetare- resp. arbetsgivareförbundet, och man kan sedan få de här sakerna prövade i sista hand av arbetsmarknadsnämnden, som har att handlägga de där sakerna efter vissa i avtalet angivna normer. Detta innebär ju, att det har tillkommit en instans, som har s.a.s. att pröva skälen för en eventuellt giltig uppsägning av en arbetare.

Den industriella demokratin kan kanske lösas förhandlingsvägen.

På vilka områden skall man här då kunna bygga ut, om man nu tänker sig avtalsvägen? Ja, jag skulle föreställa mig här, att vi kan lösa en del av den industriella demokratiens problem avtalsvägen. Det är möjligt, att vi skulle kunna klara hela saken genom fria överenskommelser. Det beror givetvis på, hur man diskuterar på motsatta sidan utav förhandlingsbordet. Jag hoppas, det inte skall behöva bli som beträffande semestern, utan att man här skall kunna komma fram ganska långt genom fria förhandlingar. Jag skulle föreställa mig här, att då det gäller frågan om trygghet i anställningen, som har skjutits fram rätt ofta såsom en väsentlig anledning till kravet på en vidare industriell demokrati, så skulle man kunna utbygga huvudavtalets bestämmelser genom att säga, att detta gäller inte bara arbetare, som varit anställda 1 år, utan det gäller arbetare, som varit anställda kortare tid, låt oss säga $\frac{1}{2}$ år. Det gäller också frågan om återanställning av arbetare inom säsongindustrier, som lägga ner verksamheten vid vinterns inbrott och tar upp den på våren. Och det kanske finnes möjligheter också att skapa ett appellationsorgan, då det gäller kvistiga förflyttningar på arbetsplatsen.

Jag tror, att när de avdelningar, de fackföreningar, som ha motionerat till innevarande års förbunds kongress — det gäller både grovarbetarförbundet, och det gäller pappersindustriarbetarförbundet, och det gäller andra förbund — kräver, att man försöker att bygga ut huvudavtalet, så är det just på grund av att det har hänt, att arbetare ha förflyttats från ett bättre betalt arbete till ett sämre utan att man har funnit någon annan anledning, än att vederbörande har varit misslaglig. Om man här säger, att det där är ju småsaker, så må det vara hänt, och borde inte vara svårt heller att reglera då. Och jag tror, att om man på det här sättet kunde bygga ut de här bestämmelserna, så finge man möjligheter till en större grad av trygghet mot *orättvisa* avskedanden. Avskedanden kommer vi inte ifrån, så länge som samhället inte är statiskt, och dit vill vi ju inte komma. Så länge som vi inte förbjuder infö-

randet av nya maskiner och nya metoder för varuframställningen, så kommer det alltid att bli avskedanden, den saken är ju uppenbar, men det får inte ske avskedanden på osakliga grunder. Här ha vi en sak, som jag tror vi kan ordna avtalsvägen.

Det finnes en annan sak, som vi kan ordna avtalsvägen. Jag tänker då här närmast på de projekt, som rationaliseringsutredningen på sin tid var inne på. Varför skall man inte kunna ha det på det sättet, att företag, som syfta till att bearbeta en naturfyndighet, också få räkna med vad det kostar att lägga ned driften, och taga med detta i sina kalkyler? Det finnes många fall här i landet, där man har satt igång en verksamhet, och sedan har verksamheten inte kunnat fortsätta utöver en viss tid, det har kommit kanske sådana skäl, som man inte kunde överblicka, då man satte igång, men även i andra fall, och så har man lagt ned driften, och så ha arbetarna suttit där med sina egna hem, varit bundna på platsen och haft väldigt svårt att kunna klara sig.

Det är möjligt, att vi även kan klara de här sakerna förhandlingsvägen, och det kanske vore bäst, om man gjorde det, därför att förhållandena inte äro likartade i alla avseenden på de olika platserna och inom olika näringsgrenar och industrier. Men är det så, att man inte kan klara dem här, ja då ser jag ingen annan utväg än att då får man gripa in och försöka klara dem med lagstiftning.

Jag vill peka på en annan sak, som jag också tycker, att man borde kunna klara förhandlingsvägen och via de vanliga avtalsformerna, som vi ha, och det är frågan om ersättning till utrationaliserade arbetare. Jag tror inte, att vi kan bygga upp en samhällelig sociallagstiftning av det slaget, att vi säger, att den och den skall ha den ersättningen, därför att han är arbetslös av den och den orsaken. Det är en otänkbar linje. Arbetslöshet på grund av rationalisering kan lika gärna uppstå därigenom, att man icke anställer folk, som att man avskedar. Men då det är frågan om vinstgivande dispositioner, så borde det finnas möjligheter till, att de arbetare, som få sociala svårigheter på grund av dessa åtgärder, ha möjligheter till ersättning, så att de kunna dra sig nöjaktigt fram.

Det engelska systemet.

Jag tror, att vi kan klara sådant som de här sakerna via förhandlingar. Frågan är om vi kan klara även ett organiserat inflytande för de anställda i frågan om vad det gäller företagens skötsel och ledning, som det ofta heter i de här sammanhangen. Ja, vi har ju mycket litet erfarenheter på det här området här i landet. Vi känner ju allesammans de engelska erfarenheterna, som är goda, där man först genom en statlig åtgärd införde dem inom det statliga verksamhetsområdet och sedan träffade en överenskommelse mellan engelska LO och engelska arbetsgivareföreningen och tillämpade dem även inom den privata industrien. Jag tycker, att man borde försöka med det engelska systemet. Jag tror inte, att man behöver befara, som man räknar med från visst fackligt håll, att därigenom skulle uppstå en dualism mellan fackföreningen och produktionskommittén, under förutsättning att det blir fackföreningen, som får utse ledamöterna i dessa produktionskommittéer ifrån arbetsidan.

Det är möjligt, att man kan klara det genom en överenskommelse ungefär på samma sätt, som vi ha gjort beträffande andra saker. Vi ha ju, som jag förut sade, huvudavtalet, vi ha träffat en överenskommelse också som gäller skyddsombuden, den industriella säkerhetstjänsten, vi ha träffat en speciell överenskommelse, som gäller yrkesutbildningen inom industrien, och som vi hållit på och byggt upp. Det är möjligt, att vi också skulle kunna träffa en överenskommelse, som gäller den här sista delen, som jag nämner då. Vi från arbetarhåll har ingenting emot att pröva de här frågorna med motparten på arbetsmarknaden för att se, till vilket resultat vi kan komma.

De lokala kommittéerna borde kompletteras med central instans.

Dock vill jag säga, att jag tror inte, att det hjälper, att det räcker med att vi bara bilda de här kommittéerna här och var ute på arbetsplatserna. Jag tror också, att man får tänka sig därvidlag någon snabb central instans, där vederbörande fackförbund och motsvarande arbetsgivareförbund ingår såsom både en idégivande instans och som

kanske också kan se till att skapa den organisation så att säga, som behövs i stort sett för att låta erfarenheter på en plats komma ut till en annan.

Arbetsidan diskussionsvillig.

Ja, jag har kanske med detta givit tillräckligt uppslag till en diskussion. Vi är på arbetsidan beredda att diskutera den här saken, och jag kan väl säga det också inför den här församlingen, att man har diskuterat den i ett annat sammanhang, med arbetsgivarna, och det kommer att bli ytterligare diskussion om de här sakerna. På arbetsgivarhåll säger man: Ja, vi är naturligtvis beredda att taga upp till diskussion vad som helst här. Vi är villiga att diskutera detta här, men vi kan inte giva några löften om någonting. Och där står saken för närvarande. Och det får väl ge sig vid de kommande förhandlingarna, huruvida det finns möjligheter att komma fram genom fria förhandlingar, eller om man får söka sig fram efter andra vägar.

Till sist vill jag bara säga, att jag tror inte det är möjligt i längden att man i ett land, där den största socialgruppen är industriarbetarna, kan upprätthålla den föreställningen, att man både kan säga nej vid fria förhandlingar och samtidigt kräva, att staten inte skall gripa in. Det är såvitt jag förstår en ohållbar linje i dagens Sverige. Antingen måste man säga: Vi skall klara till de här sakerna genom fria förhandlingar, så staten slipper att gripa in. Man kan inte säga: Vi vill inte, att staten skall gripa in, men vi vill själva inte heller ge oss in på en diskussion om de här sakerna. Det går inte att företräda den linjen, så som läget nu en gång är, men jag tror, att om vi räknar inte med vad vi anse vara önskvärt, utan vad som är möjligt, och om vi tror på möjligheterna, att vi skall kunna komma fram här med de fria förhandlingarna, så måste vi ge oss in att diskutera de frågor, som fackföreningsrörelsen här har satt upp såsom mål för sin strävan.

Nu har jag, herr ordförande, glömt en sak, som jag lovade att beröra, och det är något ytterligare beträffande hur man skulle kunna tänka på att organisera tidsstudieinstitutionen, men det skall jag återkomma till sedan.

2:e inledare Dir. P Eg. Gummesson, Höganäs:



Herr ordförande, ärade auditorium!

Bland alla de ord, som f.n. användas i dagens aktuella debatter, är det inget som användes så flitigt som ordet demokrati. Dess propagandavärde utnyttjas i de mest skiftande sammanhang och i de mest skiftande syften. De demokratiska begreppen kombinerade med näringslivet eller industrien i sammanhanget industriell demokrati är inte en företeelse av idag. Rektor Karl-bom har i sin mycket läsvärda skrift givit en överblick över hur ordet och begreppet industriell demokrati först infördes i vårt land, och dess öden och den historiska utvecklingen därefter skall jag därför icke uppehålla mig vid.

Liksom demokrati i det politiska livet har en mångskiftande betydelse, så har också begreppet industriell demokrati givits olika betydelser, när den framföres från olika talare och olika grupper eller läger. Jag har vid studium av olika skrifter och framställningar, som har gjorts i detta ämne, tyckt mig kunna få fram vissa riktlinjer, och jag skall taga dem i tur och ordning, så att säga systematisera dem, för att därefter mera konkret kunna hålla mig till ämnet.

Vad menar man med industriell demokrati?

Jag finner då som första begrepp av industriell demokrati den rent upplysande och informerande verksamheten vid industri-företagen. Som en andra riktlinje finner man, att de anställda, tjänstemän, förmän och arbetare, få en rådgivande funktion inom företagen, givetvis kombinerad med information och upplysning. För det tredje återigen så finner man, att begreppet industriell demokrati skulle innebära, att de anställda skulle deltaga i och vara medansvariga i själva ledningen genom att vara representerade i företagens styrelser. För det fjärde är jag tämligen säker på att det finns många som anse, att den industriella demokratin först då är uppnådd, när de anställda och enkannerligen arbetarna ensamma och med uteslutande av såväl ledning som förmän och ingenjörer få besluta över produktionen. Till sist skulle man kanske kunna som femte linje anföra, att Wigforss och hans anhängare anse, att den sanna industriella demokratin innebär ett förståtligande av företagen.

Det är givet, att om man skall kunna tala om dessa saker och beteckna dem som demokrati, så är de båda sista punkterna uteslutna, och jag tror inte heller att man skall gå närmare in på dem i kvällens diskussion.

Det är av intresse att se, hur de olika auktoriteter, som uttalat sig i denna fråga, se på problemet. Om vi då först hålla oss till den programförklaring, som går under beteckningen »de 27 punkterna», så framhålls där just i den 27:e punkten: »Arbetare och tjänstemän måste få möjlighet att inverka på de tekniska och ekonomiska driftsförhållandena genom att de bli medansvariga i ledningen.» Alltså i de 27 punkterna ansluter sig förslagsställarna till vad jag kallade för den tredje riktlinjen.

Fackföreningsrörelsens främste förespråkare, LO-ordföranden August Lindberg, som i »Tiden» har yttrat sig i frågan, slutar sin artikel med att LO-kongressen, eller jag tror det var Metallarbetarkongressen, har beslutat att hemställa hos LO-ledningen om snar utredning för att utröna vilken väg som är lämpligast för att genomföra den

industriella demokratien. Lindberg deklarerar emellertid i samma artikel klart sin synpunkt, att industriell demokrati i första hand är en fråga om trygghet i anställningen och skisserar, att det på varje arbetsplats borde finnas ett permanent organ, genom vilket arbetarparten har ett i avtal eller på annat sätt fastställt inflytande.

Den ärade förste inledaren, rektor Karlbom, har i sin lilla skrift, som jag tidigare har nämnt, diskuterat problemet och om jag har förstått denna och hans yttrande i kväll rätt, så skisserar han någonting liknande de bekanta engelska produktionskommittéerna, åtminstone som en första åtgärd.

En annan auktor, som kan vara värd att citera i detta sammanhang, är rektor Eldin i Kooperativas skola. Han har yttrat sig i en artikel som heter »Det demokratiska arbetslivet» och förordar som en första åtgärd, att vid varje företag organiseras driftsstudieråd, som i samarbete med företagsledningen samlas till överläggningar om företagets betingelser och skötsel och utser representanter, som med företagsledningen behandlar frågor av denna art. Han ansluter sig alltså närmast till den linje, som jag har betecknat som nr 1, dvs. information och upplysning, måhända stående på gränsen till riktlinje nr 2.

Emellertid har Karlboms skrift, som väl får anses representera LO:s ståndpunkt, kritiserats kraftigt bland annat av Arne Magnusson, som i tidningen Vi, Kooperativas tidning, skriver: »Frågan är, om detta program är tillräckligt för att utlösa en positiv insats från arbetarnas sida.» Han finner målsättningen oklar och utan kraft och eggelse och förordar tydligen betydligt större radikalism än vad LO-ledningen och alla de tidigare nämnda auktoriteterna ha tänkt sig.

Målsättningen.

Efter denna översikt av de allmänna riktlinjerna för den industriella demokratiens genomförande skall jag gå över till att beröra den målsättning, som anföres som motiv för industriell demokrati, alltså vad man på arbetarhåll vill vinna genom åtgärden. Rektor Karlbom har rätt ingående behandlat dessa motiv, och jag har funnit, att de i stort sett ansluter sig till vad jag

kunnat läsa ut av de andra nämnda auktoriteterna, som yttrat sig i frågan.

Jag kan även sammanfatta motiven i en rad punkter, och jag tar dem i den ordning, som de framstår såsom betydelsefulla. Det är: Större trygghet, bättre trivsel, ökad lönebetalningsförmåga samt ökat positivt intresse för produktionen. I denna form uttrycker sig de 27 punkterna. Rektor Eldin anger att de resultat man kan vänta uppnå äro ordnade efter deras betydelse: trygghet, trivsel och sist löneproblemet. Såsom jag tidigare nämnt, är för Lindberg frågan om industriell demokrati närmast ett trygghetsspörsmål, vilket klart framgår av hans artikel i »Tiden».

Efter denna sammanfattning av — om jag får använda uttrycket — motpartens syn på den industriella demokratien, så skall jag belysa hur en företagsledare ser på dessa spørsmål. Vad jag säger här är givetvis mina egna synpunkter. I vad mån dessa överensstämma med företagsledarnas i övrigt i vårt land vet jag icke. Jag skulle dock tro, med den kännedom jag har om företagsledare, att mina åsikter icke i stort skilja sig från vad som är allmänt vedertagen synpunkt på detta problem.

Kraven på industriell demokrati numera i vissa fall föråldrade.

Jag vill då redan från början deklarerera, att genomförandet av en för svensk uppfattning och svensk ordning lämplig form av arbetsplatsens demokrati, eller industriell demokrati, om man så hellre vill, knappast kan vara något större problem, i den mening att några större motsättningar existera. Ja, jag skulle nästan vilja påstå, att vi i vissa fall ha kommit så långt på vägen mot industriell demokrati, att kraven, som nu framställas, rent av äro ohjälpligt på efterkälken, åtminstone komma de i elfte timmen!

Se vi först på de resultat, som enligt arbetarpartens refererade uttalanden skulle bli en följd av den lämpliga industriella demokratiens genomförande och motivet för dess genomförande, så behöver jag väl inte försäkra, att näringslivets och industriens ledande och ansvariga män utan undantag äro besjälade av precis samma önskan, nämligen att ge sina anställda

av alla kategorier största möjliga trygghet, att trivseln på arbetsplatsen och annorstädes skall vara så god som möjligt, samt att effektiviteten skall vara den högsta möjliga. I den mån höga löner äro detsamma som hög möjlighet till behovstäckning för alla människor äro vi icke heller motståndare till höga löner. Ersättningen för arbetskraften får emellertid icke vara så hög, att den äventyrar exporten, vilken är och förblir en grundförutsättning för hög levnadsstandard i vårt land. Vi kunna med andra ord icke värdera vår arbetsinsats högre än våra köpare i främmande länder. Göra vi det, ja, då ha vi valutadeprecieringen som ett brev på posten för att kompensera svårigheten att sälja. En valutadepreciering innebär emellertid minskad köpkraft för såväl löneinkomster som besparingar, den är endast en annan form av lönereducering, och den leder ofelbart till sänkt levnadsstandard. Om dessa lagar för det ekonomiska livet blott äro fullt klara för alla parter, så bör ej heller på denna punkt meningsskiljaktigheterna vara oöverstigliga.

För min personliga del skulle jag vilja vända på frågeställningen avseende de höga lönerna contra effektiviteten och säga, att den stigande effektiviteten bör leda till sänkta produktpriser vid bibehållna nominallöner, detta är detsamma som högre möjlighet till behovstäckning för alla, såväl arbetare, som pensionärer och sparare, dvs. hög levnadsstandard för alla. Denna väg leder enligt mitt förmenande till den sanna ekonomiska demokratin och minskade skattebördor för de arbetande människorna, medan den nu rådande utvecklingen går tvärtemot, nämligen till större och större avbränningar från de arbetande människorna för att möjliggöra den socialvård, som är nödvändig för ett torftigt livsuppehälle för hela den stora kategori, som på grund av sjukdom och ålder är oförmögen till eget förvärvsarbete. Denna linje, som jag förordar, stämmer dessutom helt med demokratin, till vilken vi alla bekänna oss, ty demokrati innebär ju bl.a., att allmännyttan skall gå före den egna eller gruppens intressen. Ifråga om målen tror jag därför, att jag kan instämma på hela vår svenska industris vägnar.

Jag kommer så till riktlinjerna för genomförandet av den industriella demokratin. Jag hade uppdragit 3 riktlinjer, som kunde bli föremål för en diskussion, nämligen först upplysning och information, för det andra rådgivning kombinerad med information, och för det tredje beslutanderätt och medansvar i ledningen. Jag måste omedelbart konstatera, att en viss åsiktsmotsättning kan förefinnas mellan företagsledningens och arbetarnas synpunkter om vilken linje som är riktig eller framkomlig. Jag skall i tur och ordning diskutera dessa linjer.

Om information.

Jag vill då först deklarerar, att ingen framsynt företagsledare kan vara eller är motståndare till givandet av all information, ekonomisk eller teknisk eller av vad slag den vara må, bara den ej är ägnad och användes till att skada företagets livsbetingelser. Ty om bästa möjliga livsbetingelser för företaget är den första förutsättningen för de anställdas trygghet och trivsel samt för företagets lönebetalningsförmåga, så måste också ledningens och de anställdas intressen löpa parallellt på denna punkt.

För att upplysning och information skall ha något värde och någon möjlighet att bli fruktbringande, så kräves emellertid vissa förutsättningar, som jag av lång erfarenhet vet icke alltid äro tillfinnandes i de breda lagren av våra arbetare. Dessa förutsättningar är möjlighet att emottaga information, villighet att emottaga information samt full lojalitet.

Möjlighet att emottaga information är en fråga om kunnande, det hjälper inte mycket med insyn, om jag ej förstår. Jag har ofta framhållit det bristande kunskapsmått om det verkliga livet, som vår skolform meddelar våra ungdomar. På detta område finnes ett stort fält för reformer, ägnade att bära rik frukt. Att bibringa denna ökade kunskap till endast ett fåtal anser jag vara bristande demokrati. Den bör bibringas så stor del av vårt folk som överhuvud taget är mottaglig för bildning och upplysning. Vår folkskola och folkbildningsverksamhet har här sitt naturliga verksamhetsfält; i den mån som denna verksamhet kan effektiviseras och berikas ge-

nom insats av näringslivets egna organ eller företagen själva, så bör sådant komma till stånd så snart som möjligt. Målet måste vara, att våra arbetare skola förstå näringslivet och sitt eget företags tekniska, ekonomiska och andra problem, och det måste vara ett intresse av vital betydelse för varje företagsledning att denna förståelse blir verklighet. Jag är medveten om och erkänner, att mycket försumrats på denna punkt från såväl det allmännas som från företagsledningarnas sida, men mycket har också försumrats från arbetarnas och deras organisationers sida.

På de program och de schema, som utställas för de fackliga studiegrupperna, finner man ofelbart exempelvis fackföreringskunskap, kommunalkunskap och liknande visserligen mycket betydelsefulla ämnen, men sällan ser man näringskunskap, och dock är näringslivet inklusive industrien den viktigaste faktorn i hela vårt samhällsliv och dess utvecklingsmöjligheter. Att återtaga denna förlust, att göra det möjligt för det stora flertalet att mottaga information tager emellertid tid, och det krävs tålamod. Men först när så skett, är den sanna industriella demokratin möjlig.

Jag framhöll dessutom kravet på villighet att mottaga information. Det kan synas oväntat, att ett sådant krav framställles. Kravet grundar sig emellertid på lång och bitter erfarenhet. Det innebär egentligen två saker, dels att arbetarna måste lägga bort sin misstänksamhet, de måste tro på oss, och dels att de ej få sätta sig till motvärn och spjärna mot den propaganda för det egna företaget, utan vars existens och fruktbärande verksamhet ingen industriell demokrati i dess sanna former är möjlig. Misstro mot en företagsledning och dess åtgärder tror jag är en företeelse, som finns i de allra flesta företag, och måhända blir den mer utpräglad, ju större företaget växer. Den tar sig allehanda uttryck och når måhända sina mest nedbrytande följder, när den som exempel leder till att arbetarna ej tro på sina egna valda ombud, när dessa i en eller annan fråga måste intaga samma ståndpunkt som företagsledningen. Utan tro på ärlighet i avsikter och utan ömsesidig respekt och

respektabilitet så finns det ingen möjlighet till en sann fruktbärande industriell demokrati.

Informations givande och tagande förutsätter också full lojalitet. Utnyttjas erhållen information och insyn till syften, som strida mot företagets intressen, sådan som jag tidigare definierat den, är ju grunden till allt samarbete borta. Misstron vinner på nytt insteg och i förstorad omfattning, och informationen har givit misstron näring istället för motsatsen.

Det är också givet, att i den mån informationerna bli mer och mer intima, exempelvis i tekniska frågor, så måste också lojalitetskraven bli större och större. Hur skulle det bli möjligt att ge arbetarna full insyn i tekniska hemligheter om man skulle befara att arbetarna överförde dessa till en konkurrent mot löften om ekonomiska fördelar, exempelvis i form av högre lön? Samma gäller ingenjörer och förmän. Full information kan t.o.m. föra med sig — vilket ju redan har skett, när det gäller ingenjörer — att de anställda måste bindas med kontrakt och skadestånd utkräves för brott mot dessa kontrakt. Man kan nämligen ej med bestämd säkerhet förutsätta att det ej kommer att finnas individer i de anställdas läger, där ekonomisk vinning går före lojaliteten.

Intet att invända mot industriell demokrati enligt det engelska systemet.

Emot den industriella demokratin, sådan den tagit sig uttryck i de engelska produktionskommittéerna, finnes från företagsidan ingen anledning till invändning enligt min uppfattning. För att kommittéerna skola ha något värde måste de emellertid kombineras med full information och upplysning. Mot bakgrunden av detta krav tror jag knappt det är möjligt att skapa en centralorganisation över dessa produktionskommittéer, såsom rektor Karlbom tidigare har föreslagit.

Vårt tekniskt-ekonomiska liv är så specialiserat och så differentierat, att dess olika funktioner näppeligen kunna överblickas av en centralorganisation av den struktur, som här avses. Vi måste också komma ihåg, att dessa kommittéer bildades i England under krigets tryck, när det

gällde att med alla till buds stående medel få hela produktionslivet med, med arbetskraft och kapitalresurser inställda på krigets ensartade och standardiserade behov, och att en väsentlig uppgift för dessa kommittéer var att bryta vissa av den engelska fackföreningsrörelsen omhuldade principer, som hindrade specialisering och rationalisering och voro ägnade att hålla ned produktionen och effektiviteten. Problemet blir ett helt annat, när fredsbehovens skiftande krav skola tillgodoses. Erfarenheten från dessa kommittéer arbetande under fredliga betingelser borde därför inväntas.

Höganäsbolagets tekniska kommittéer en motsvarighet till de statliga ammunitionsfabrikernas produktionsråd.

Jag vill därmed ej hava sagt, att man bör avvakta att bilda kommittéer av lokal karaktär. Att svenskt näringsliv inte heller är främmande för denna form av industriell demokrati framgår ju med all önskvärd tydlighet av de hittills skapade organen, ordnade i huvudsak enligt denna engelska förebild. Sålunda finnas som bekant vid de statliga ammunitionsfabrikerna produktionsråd inrättade sedan ett år, och vid vår koncern vill jag med en viss tillfredsställelse konstatera, att vi före de statliga ammunitionsfabrikerna inrättade fullkomligt likartade kommittéer, fast vi inte kallar dem för produktionskommittéer utan tekniska kommittéer, men de har samma funktion som produktionskommittéerna vid de statliga ammunitionsfabrikerna. Det är också bekant, att andra industrier redan har gått samma väg som ammunitionsfabrikerna och Höganäskoncernen. Min förhoppning, och jag vågar t.o.m. påstå fasta tro är, att man på denna linje kan finna en lämplig och alla parter tillfredsställande form av industriell demokrati.

Man får emellertid beakta kommittéernas sammansättning och möjligheter och tillse, att deras arbetsfält ej blir för stort och vittsträvande. Det är svårt nog för de enskilda ingenjörerna och medlemmarna i själva företagsledningen att överblicka en stor koncerns eller ett stort företags alla problem. Hur mycket svårare är det inte då för förmannen eller arbetaren. Man bör därför enligt min uppfattning hellre organisera

många smärre kommittéer exempelvis vid varje fabrik eller vid varje verk än att försöka genom centrala, stora kommittéer eller omfattande organisationer få insikt i hela företag eller koncerner.

Kommittéarbetet i dylika smärre kommittéer blir också mycket mera givande. Sammanhållningen blir större, andan blir en annan. Detta hindrar givetvis inte att kommittéerna med skilda tidsmellanrum få samlas och från den högsta ledningen inom företagen eller koncernerna få en mera summarisk och omfattande information om de stora linjerna.

Sådan information kan ju också med fördel ges i bunden form, i broschyrer, eller, såsom vi har gått in för vid vårt företag, i en personaltidning. Råd och idéer kunna på samma väg tillföras ledningen eller ännu enklare helt enkelt genom att vederbörande tränger sig på. Han blir säkerligen inte avvisad. Med god vilja, och sedan formerna utvecklats, erfarenheten likmätig, tror jag att denna form av industriell demokrati har framtiden för sig i vårt land.

Kommer vi så till den tredje linjen, medansvar och beslutanderätt i bolagens styrelser, så är jag tveksam, och denna deklaration vill jag inte skall missförstås. Jag har i min tveksamhet mycket gott sällskap. Samma tveksamhet om lämpligheten kommer nämligen till synes i de allra flesta uttalanden och skrifter, som behandla detta ärende, där vederbörande har ärligt försökt att väga pro et contra.

Eldin skriver sålunda i sin nämnda artikel: »Ett ekonomiskt företag har vissa inre lagar, vilka måste tillämpas under alla förhållanden. Kompetens vid ledningen garanteras där ingalunda genom att de anställda fritt får välja sin arbetschef. Ekonomiska lagar följa ej demokratiska regler.»

Den engelske regeringsledamoten Stafford Cripps yttrade häromdagen i ett tal i Blackpool i England: »Ledningen av ett industriellt företag är ett mycket kvalificerat arbete, som ej kan överlåtas på vem som helst.»

Ökad effektivitet grundmotivet för industriell demokrati.

Går man ut från att ökad effektivitet är målet för de åtgärder, som inneslutas i begreppet industriell demokrati, så bör man

också söka den form av ledningen och dess funktioner, som ge bästa garanti, att effektivitetskravet tillgodoses, utan att frihet och frihetsbegreppen förbises. Ökad effektivitet måste i själva verket fastslås såsom grundmotivet för införande av industriell demokrati. Ty om ej så göres, utan åtgärden leder till en sänkning av vår levnadsstandard och sålunda demokratin får fattigdom som följdverkan, ja då faller den platt till marken. Åtgärder, som leda till minskad levnadsstandard, skapa oundvikligen både otrygghet och vantrivsel.

Man kan väl förstå, att krav på medansvar och medinflytande kan uppkomma bland arbetare och anställda. De flesta människor ha väl ofta en otillfredsställd önskan att få något att bestämma över, att ha något att säga till om. Men enbart för att tillfredsställa dessa mänskliga önskningar skall man väl inte tillåta sådana felgrepp, som kunna leda till försvagande av näringslivets effektivitet och produktionsmöjligheter. För den som är intimt förtrogen med ett stort företags skötsel och de svåra problem, som dagligen och stundligen dyka upp, problem av såväl teknisk och ekonomisk art som personella, och vilka kategoriskt fordra snabba beslut och omedelbart handlande, ter sig tanken på en månghövdad driftsnämndsinstitutionens beständiga inflytande i ledningen närmast som en absurditet.

Att vidare tro, att en eller annan representant i styrelsen för de anställda skulle kunna göra annan nytta än som rådgivare eller att vara gisslan, är verklighetsfrämmande. Redan utvecklingen av den nuvarande formen av företagsledningen visar, hur styrelsemedlemmarnas funktion mer och mer övergår till att bli rådgivande, och till att formellt sanktionera förslag, som av ledningen framläggas, eller att sanktionera åtgärder, som redan verkställts. Denna utveckling har också medfört, att styrelserna vid de flesta företag mera utgöras av experter med långvarig erfarenhet från näringslivet, än personer, som dominera aktieposterna.

För företagsstyrelser och ledning i dess nuvarande utformning framstår det som ett vitalt intresse, att företaget handhaves så, att det erhåller en konsoliderad ställning, så att dess utveckling på längre sikt

tryggas. Att representanter från de anställda skulle beakta dessa synpunkter i högre grad är knappast troligt. De önska med säkerhet, och detta är ju mänskligt och begripligt, att omedelbart få del av så stor del av avkastningen som möjligt. Detta har dessvärre deklarerats från flera håll vara ett av ändamålen varför medinflytande kräves. Att en industriell demokrati i denna form skulle kunna tillförsäkra arbetarna större trygghet i anställning, är redan av den anledningen uteslutet. Icke ens ett helt statligt företag, t.o.m. av monopolkaraktär kan garantera samtliga arbetare full sysselsättning. Konsumenterna skulle snart vägra betala priser, som baseras på övervärdering av arbetskraften, och framför allt skulle detta ta sig uttryck på den för vår försörjning grundläggande exporten.

Anders Örne är inne på detta problem och framhåller, att företagen med detta system komma att i ännu högre grad än vad nu är fallet tjäna enbart producentintresset. Företagen skulle bli ett slags skråsammanlutningar, uteslutande avsedda att tillgodose de i företaget anställdas förmenta bästa. I själva verket har en dylik ordning ingenting att skaffa med begreppet demokrati.

Nu heter det visserligen att de anställdas medverkan i ledningen visst inte skulle syfta till annat än att göra dem mera intresserade i produktionen. Det låter visserligen förträffligt, men det tar ingen hänsyn till de faktiska mänskliga egenskaperna och kan därför ej trivas i verklighetens karga jordmån.

Även ur rent fackliga synpunkter kan de anställdas medbeslutanderätt lätt leda till, ja, måste leda till komplikationer. Redaktör Oljelund förutser detta och ställer sig skeptisk till denna form för den industriella demokratin. Han skriver följande: »Företagens uppgift är att tjäna samhället. Skall de på rätt sätt kunna fylla denna sin uppgift, måste situationer uppstå, då de anställda få sina intressen skjutna åt sidan. En de anställdas representant i ledningen lär inte kunna undgå att i en dylik situation ställa sig på företagets sida. Han blir därigenom företagets representant gentemot de anställda. Den gamla motsättningen dyker upp på nytt, trots att de anställda äro

representerade.» Hans artikel mynnar ut i kravet på en bestämd gräns mellan anställda och ledning, men han förordar livligt information och upplysning.

Samma fara spårar August Lindberg, när han behandlar problemet om arbetarnas medinflytande i företagsledningen. Han säger så här: »Riktigt utan erfarenhet på området är ju inte fackföreningsrörelsen. Det har hänt, att arbetsgivare överlätit åt fackföreningen att bestämma, vilka arbetare, som skulle avskedas, när inskränkningar i arbetsstyrkan måste företagas. Uppdraget hör ej till de lättaste, och fackföreningarna se nog helst, att de slippa.»

Det är uppenbart, när man penetrerar problemet om de anställdas medinflytande i företagsledningen och deras deltagande i styrelsen, att man kommer till, att detta är en fråga, som man ej utan vidare kan ansluta sig till. Så många nackdelar är utan vidare uppenbara, så litet talar för nyttan därav, och så mycket mot, att ej heller någon part utan vidare torde vara mogen för ett accepterande av denna tredje linje, åtminstone inte förrän upplysning och kunskap om de områden av det ekonomiska livet det här gäller, hunnit genomsyra hela vårt arbetande folk.

Jag tror att med vad jag nu anført ha givit auditoriet en klar uppfattning om att jag som företagsledare är fullt ense i nyttan av en viss grad av industriell demokrati, och gärna på allt sätt vill medverka till alla sådana åtgärder, som kunna vara ägnade att successivt leda till en sann och för svenska förhållanden anpassad form av industriell demokrati, som ej skadar företagarens konkurrenskraft eller livsbetingelser.

Fria förhandlingar, ej lagstiftning.

Hur skall man då gå till väga för att genomföra arbetsplatsens demokratisering, eller att införa industriell demokrati? Ja, för det första vill jag på det allra livligaste avråda från lagstiftning och i likhet med vår ärade förste inledare och August Lindberg förorda den fria förhandlingsordningen. Ett frivilligt lösande av problem som dessa, det är både riktigt och nödvändigt. Riktigt därför att en lagstiftning otvivelaktigt, som alltid är fallet, av ena eller båda parter skulle komma att betraktas som en tvångsåtgärd,

vilket det gäller att böja sig för just så långt, som lagens bokstav föreskriver. Med den goda viljan, vilken är den bästa drivande kraften, när det gäller frågor på arbetsplatserna, skulle det bli klen beställt.

En lagstiftning skulle likaledes med nödvång bli uniform och därmed omöjliggöra den differentiering av demokratiseringsarbetet, som torde vara oundviklig, om nyttan skall bli den avsedda. Vårt näringsliv är oerhört differentierat och dess problem olika. Man kan ju blott nämna, hur fullständigt olika arbets- och levnadsförhållandena äro vid en stor, jämfört med en liten industri, vid en industri på landet eller i ett brukssamhälle och i en stor stad för att förstå, hur omöjligt det är att uppdraga uniforma linjer för demokratiseringsarbetet. Härtill kommer också rent individuella faktorer, såsom den ena eller andra industrichefens eller ingenjörens personliga inställning och förmåga, arbetarnas olika kynne på olika platser i vårt avlånga land, från Lappland i norr till Skåne i söder, på land och i stad.

Allt talar för att dessa problem bäst ägnar sig för fria förhandlingar mellan parterna; jag till och med ifrågasätter, om riktlinjerna kunna utformas vid en central förhandling mellan arbetsmarknadens parter, om de inte bättre böra utformas vid varje företag eller varje arbetsplats efter där rådande förhållanden och endast de högst allmänna riktlinjerna utformas genom centralförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Jag skulle kunna sluta mitt anförande nu, det har redan blivit långt, men jag tycker jag inte riktigt skulle ha gjort reda för mina åsikter, mina tankar, mina förväntningar, om jag inte lade till några ord.

Jag är säker på att många bland åhörarna undra, om inte min uttalade beredvillighet att diskutera ett problem som detta utgör ett bevis för undfallenhet inför det faktum, att arbetarparten numera besitter den politiska makten, och det frågas, varför vi inte tidigare visat en vilja till demokratisering på arbetsplatserna efter de riktlinjer, som här ha dragits upp, såväl av rektor Karl bom som av mig.

På detta vill jag först svara, att om man riktigt ärligt vill se på förhållandena, så är

det inte något större fel med den industriella demokratin i princip i vårt land. Den reglering av anställningsförhållanden, som redan skett genom arbetsmarknadsparternas överenskommelser, har varit vinning för arbetarna samtidigt som den beaktar företagets behov att välja sin arbetskraft. Det låter sig måhända sägas, att större frihet inom företaget i vissa fall kan leda till större intresse i arbetet, men med säkerhet kommer denna ökade frihet i många andra fall att leda till raka motsatsen. Vad beträffar arbetarnas önskan att bli delaktiga av resultaten av en ökad arbetsintensitet, så föreligger redan nu denna möjlighet när det gäller ackordsarbete, och för timlön-arbetarna har ju skett en ständig förbättring. Arbetarnas realinkomster ha i själva verket stegrats i takt med den allmänna förbättringen av produktionseffektiviteten. Lönebetalningsförmågan är i främsta rummet ett produktionsproblem, vilket på sista tiden har blivit mer och mer klart inom såväl socialdemokratiskt politiska kretsar som inom fackföreningsrörelsen. Vidare må jag säga: Av de löften, som nu från fackföreningshåll och arbetare givas i samband med kravet på industriell demokrati, ökat intresse för företaget och ökad arbetsintensitet, ha vi företagare inte tidigare hört talas. Följaktligen har från vår sida inte direkt förelegat någon anledning att aktivera dessa spörsmål. När man nu hör, att den industriella demokratiens genomförande i ordnade former kommer att lös-släppa produktionskrafter, som tidigare ha varit förborgade, eller åtminstone mera sporadiskt kommit till synes, kan det inte frångås, att man inför dessa deklarationer ställer sig skeptisk, när man år efter år hört motsatsen, nämligen att arbetskraften är så pressad till det yttersta, att det överhuvudtaget inte finns någon möjlighet för ytterligare prestationsökning.

Jag vill peka på ytterligare en sak. Det har gjorts mångfaldiga försök från företagare på skilda håll att vinna förståelse bland arbetarna för sina syften och sina åtgärder, men de ha i regel mötts med misstro och motstånd och de åtgärder, som ha varit nödvändiga, ha i 9 fall av 10 måst drivas igenom mot arbetarna i stället för att det borde ha skett med deras medverkan.

Företagarna beredda göra allt, som är möjligt, för att utjämna motsättningarna.

Jag skall inte fortsätta längre med detta, men jag tyckte att jag ville kasta fram ett litet ben att hugga i, därför att jag ju faktiskt i stort sett måst ansluta mig till den förste inledarens synpunkter. Följaktligen ser jag ringa möjlighet till en debatt mellan oss båda i huvudfrågan. Jag vill emellertid deklarera, att dessa sista reflexioner ingalunda influera på min egen eller andra företagsledares inställning ifråga om industriell demokrati. Vi äro tillräckligt klarsynta och erfarna att förstå, att människan i och för sig är ett irrationellt problem, och vi äro beredda att från vår sida ärligt medverka till att göra allt, som är möjligt för att utjämna motsättningarna, av vilka det finns övernog.

DISKUSSIONEN

Tyvärr är vi icke i tillfälle återge alla debattinläggen. Herr Folke Malmqvist gjorde sig under diskussionen skyldig till personliga angrepp av en sådan art, att hans inlägg icke kunna publiceras i vår tidning på grund av de regler för redigeringen, som ansvarskännande arbetare förklarat sin självklara anslutning till, och som vi obönhörligt håller på.

Redaktionen.

Rektor Torvald Karlbon:

Arbetsstudierna igen.

Jag nämnde under mitt förra anförande några saker om tidsstudierna. Jag kanske först skall infria mitt löfte och ge några synpunkter på dem. Jag tror, att man kan säga, att tidsstudierna är en sak på både gott och ont. Om det är på det sättet, att man driver tidsstudierna för att pressa arbetskraften så mycket som möjligt, så leder det till konflikter, och det leder till spänningar, som tar sig uttryck sådana som uppe vid skidfabriken i Örnsköldsvik och som vid Lindells vågfabrik i Jönköping och på några andra platser. Jag tror inte, att det bara är ett uttryck för okunnighet och ovilja på arbetarsidan, om jag säger, att ungefär 90 % utav alla, som jag kommit i beröring med — och jag kommer i beröring med rätt mycket av svensk ungdom — ser mer eller mindre rätt, då det talas om tidsstudier. Då säger man: detta är inte tidsstudiernas fel, utan det är tillämpningen. Det är möjligt, att det är med tidsstudierna som med kristendomen, att det är inget fel på läran men på tillämpningen. Men skall vi vänta lika länge i det här avseendet, då befarar jag, att folk ledsnar på detta här.

Nu skall jag villigt erkänna, att inom exempelvis metallindustrin, där man inte har några fasta ackordspriser, och där man har svårighet att överhuvud taget ha fasta ackordspriser, och där det finns enligt uppgift 15 milj. ackord, så är kanske tidsstudiesystemet bättre än förhandlingar med basen, därför att i det senare fallet så kunde det leda till att den som kunde smörja basen, han kunde få bra ackordspriser, men de andra fick dåliga. Och ur den synpunkten sett så är väl kanske — under förutsättning av objektivitet — tidsstudierna att föredraga, men jag vill bestämt säga, att om man skall kunna klara de motsättningar, som här uppstår, och som jag tror är en utav de största irritationsanledningar, som vi ha — så är det nu inte inom Höganäsbolaget men inom metallindustrin — så måste man här se till, att man ger arbetarna upplysning om direktiven, som tidsstudiemännen ha, så att de få möjligheter till kontroll utav dem. Vi å vår sida få lära folk att kunna läsa utav en tidsstudie och kunna diskutera de här sakerna med företagarens representant.

Jag vill också säga, att jag tror, att det skulle vara bra, om man kunde skapa någon slags opartisk appellationsmöjlighet i form utav en nämnd, där det fanns experter på tidsstudier, som inte voro anställda hos arbetsgivarna utan lät oss säga hos arbetsgivarnas arbetare, och som man kunde vända sig till, när tvister uppstod.

Det skall inte vara på det sättet heller, att om det är en arbetare, som inte vill acceptera ett ackordspris, så skall han kallas upp på kontoret och man skall där diskutera med vederbörande. Sådant har förekommit, och jag är beredd att räkna upp fall, många, många i det här sammanhanget. Jag tror, att om man kunde lösa det här problemet, så skulle man få bort en utav de stora irritationsanledningarna, som finns på många arbetsplatser. Jag tror inte, att det är tidsstudiemännens fel — jag vill säga det — för jag vet, att vid L M Ericsson i Stockholm går tidsstudierna mycket bra, men jag vet också, att tidsstudiemän, som ha kommit från L M Ericsson och kommit ut på andra industrier, ha misslyckats kapitalt. Jag tror, att det i viss mån kan bero på vilka direktiv, som tidsstudiemännen få. En öppenhet i resonemangen här liksom också möjligheter, där det uppstår tvister, att få folk, som inte äro bundna utav intresse direkt med den ena parten, att pröva detta, skulle medverka till att ta bort en hel del utav den irritation, som nu finns. Man skall inte tro, att vettigt folk annars går och kastar folk utanför fabriksportarna, som har hänt här, om inte det finns några särskilda anledningar till sådana åtgärder. Det rör sig inte här om nyorganiserat folk, utan det rör sig om gammalt, tränat fackföreningsfolk, och jag tror, att det är anledning, att man uppmärksammar det.

Så några ord i anslutning till direktör Gummesons anförande. Jag vill säga, att han med mycket stor förkärlek citerade Anders Örne, Oljelund och Eldin. Jag vill bara säga en sak, och det är, att Eldin i det här sammanhanget företräder väl minst lika mycket företagarinressen som någonsin några

intressen, som står åt det här hållet. Jag tror också, jag skulle kunna säga, att Örne i viss mån befinner sig i samma predikament. Detta hindrar ju inte, att mycket av vad de har sagt kan ha varit förnuftigt, men jag tror inte, utan att man, om man vill se saken reellt, kan säga det, att såväl Örne som även Oljelund utgå ifrån en annan utgångspunkt — Örne företräder liberalismen i rätt stor utsträckning, Oljelund syndikalismen — de ha kommit till ungefär samma uttalanden på de punkter beträffande arbetarnas inflytande, då det gäller representation i företagets styrelser.

Demokratien på arbetsplatserna ännu ej långt kommen.

Det nämndes här utav direktör Gummeson, att det existerade inga större motsättningar på arbetsplatserna. Vi har demokratien ute på arbetsplatserna — ja, kanske inte orden föll så, men i varje fall så hade man skapat en mycket hög grad utav demokrati på arbetsplatserna. Ja, jag är inte så övertygad om att det är på det sättet. Jag vill peka på verkstadsindustrin exempelvis. Är det så rasande gott förhållande ute på arbetsplatserna där mellan arbetsledningen och arbetarna? Ja, jag vill bara ställa frågan. Vi ha faktiskt inte skapat de förhållandena där, och det är ändå en stor industri, som i viss utsträckning avviker ifrån vad som gäller kanske inom Höganäsbolaget. Det är där frågan om en pressning utav bestämmelser, som har skapat en väldig irritation, jag vill säga det, och jag tror därför inte, att man så där kan säga, att demokratien är så långt kommen, att man därför kan känna sig nöjd såsom förhållandena nu är.

Inte bara frågan om former, det måste vara innehåll också.

Direktör Gummeson nämnde en annan sak. Han sade här, att i samband med frågan om den industriella demokratien ville man ha bättre betalt också, och det kan ju inte bli högre betalt, man kan inte få högre ersättning, än vad som bestäms utav priserna på världsmarknaden. Det är ju det som bestämmer våra löner i stort sett, och han säger också, att man borde sträva efter, kanske i stället för att åstadkomma högre löner, att komma fram till lägre priser. Jag vill bara säga en sak i samband med det här, och det är det, att jag tror inte, att det hjälper, vad vi säger om industriell demokrati, och det hjälper inte heller vilka former vi skapa utav information, om det är på det sättet, som det faktiskt är här i landet på många ställen, där företagen dela ut 10 %, men där man inte har lyckats i någon utsträckning klara exempelvis bostadsfrågan. Det kan t.o.m. vara företag, som gör färdiggjorda trähus, och ändå är det på det sättet. Jag vill med detta ha sagt, att det är inte bara frågan om lite former här utan också frågan om ett reellt innehåll, och kan man inte även komma till rätta med dessa saker, ja, då kanske det inte hjälper så mycket med våra produktionskommittéer.

Man kan inte heller säga, att man har följt den linje, som direktör Gummeson förordade. Han har

ju inte gjort gällande det heller, att man har gjort det, men att man borde göra det. Jag vill bara peka på Kullagers stora vinster, vilket ju tyder på, att antingen har ju arbetarna fått för litet betalt, eller också ha de tagit för mycket för sina varor.

Fackföreningskunskapen omfattar i dag även svenskt näringsliv.

En sak, som jag är överens med, och jag är det i många andra stycken också med direktör Gummeson, det är beträffande utbildningen. Jag vill bara säga en sak, att hade direktör Gummeson haft tillfälle att vara med vid våra kurser, så skulle han haft en annan uppfattning om begreppet fackföreningskunskap, ty fackföreningskunskapen idag omfattar även svenskt näringsliv. Jag har försökt här, och det är riktigt, att det kanske inte har varit fråga om mer än en tioårsperiod eller något mera, men vi försöker faktiskt att lära dem som kommer på kurserna ett stycke av det svenska näringslivet. Och jag vill säga det, att om det är på det sättet, att vi få skapa eller att vi kommer fram till dessa produktionskommittéer, som har nämnts om här i kväll — vi kan ju sedan naturligtvis diskutera deras behörighet, och vad de skall göra för någonting — så kommer en uppgift till, och den uppgiften är, att vi få göra mycket mer på det här området för att få fram folk. Jag skulle föreställa mig, att alla de här kurserna, som de olika fackförbunden ha utarbetat, korrespondenskurserna, som innehåller ett stycke näringsgeografi och ekonomisk historia samtidigt som en redogörelse för respektive fackförbund, låt dem bygga ut dem, ta dem i botten och utav dessa sedan bygga kurser utav låt oss säga en 2 eller 3 månader, där man för samman verkstadsarbetare och olika arbetargrupper, som på det sättet får möjligheter att få lite större insikter.

Detta utesluter inte, att det finns folk med verkligt goda insikter ibland arbetarna, då det gäller respektive företag. De ha lärt sig dem vid förhandlingar, och de ha nog fått försöka att så långt det varit möjligt sätta sig in i sitt företag för att överhuvud taget kunna representera vid förhandlingarna.

Voro informationerna riktiga?

Det är nu blott en sak till här, som direktör Gummeson var inne på, och som är mycket viktig. Det är frågan om information. Direktör Gummeson talar naturligtvis endast å egna vägnar, då han säger där, att företagaren är villig att lämna alla de informationer, som inte kan skada företaget, dvs. utnyttjas gentemot företaget. Men jag undrar, om det är på det sättet.

Jag bara erinrar mig här, det var visst 1937, som vi hade förhandlingar på textilindustrien. Då hade svenska textilarbetsförbundet gjort ett mycket ingående försök till en ekonomisk analys utav företagets ställning, och på detta grundade de ett krav på att de skulle få 10 % förhöjning av lönerna. Ja, man gjorde väl, som man brukar göra, man begärde litet mer, än vad man trodde, att man skulle få. Vad nu detta skall tjäna till, det vet jag inte, det brukar ju vara vanligt. Förhandlingarna hotade att stranda,

ty man sade på företagsidan så här, att vi kan inte enligt våra beräkningar ge mer än 4 %.

Vi hade gjort lite undersökningar och tittat på det här materialet, och vi säger där inom Landsorganisationen, att vi äro beredda att ställa oss bakom textilarbetsförbundets krav i det här fallet. Nå, det blev, fast det var varslat om konflikt, nya förhandlingar, och man kom underfund med att textilindustrien kunde ge 6 %. Jag undrar då, var informationen riktig från början, eller var den felaktig, och spelar inte intressena rum också, då det gäller information i sådana här sammanhang?

Det är klart, att det kan vara praktiska frågor och sådant där, som kommer in, men vi hör på dem rätt ofta vid förhandlingarna. Jag tror, att om vi skall komma fram till ett system, som är värdigt en demokrati, dvs. att vi skall kunna klara även de här intressefrågorna, då det gäller lönerna, utan att ge oss ut i öppna konflikter, så måste vi ha en bättre information. Man skall vara beredd att redovisa, hur det står till inom företaget, och jag får säga då, att det skulle väl vara själva sjutton, om vi vet, hurudan situationen är, hur ställningen är, om inte vi skall kunna komma fram till lösningar utav de här sakerna, utan att vi skall behöva ha omfattande arbetskonflikter. I varje fall så skall vi väl komma bort ifrån de flesta utav dem under den förutsättningen, att man får riktiga informationer om hur läget är. Det är klart, att kvar står naturligtvis bedömningen utav dessa informationer, det är frågan om olika synpunkter, som man där lägger på det. Men jag tror inte, att man kan säga, att den svenska fackföreningsrörelsen hittills har handlat på ett sådant sätt, att den har velat slå sönder industrierna eller slagit benen under näringslivet.

Ja, herr ordförande, jag hade ett par synpunkter till, men jag får väl låta dem vara.

Dir. P Eg. Gummeson:

Om de psykologiska faktorernas betydelse.

Rektor Karlbohm berörde i sitt inledningsanförande de psykologiska faktorernas betydelse för kraven på industriell demokrati och förmenade, att en sådan ordnings införande skulle verka avspännande. Han säger så här, att han fann inga andra vägar att gå än att ge arbetarna möjlighet att få något att säga till om, ifall man vill få bort den av psykologiska faktorer förorsakade olustkänslan på arbetsplatsen.

Det är ju uppenbart, att när man umgås med människor under de förhållanden, som råder på en arbetsplats, så uppstår det psykologiska problem, som man icke kommer omkring. Egentligen skulle man behandla varje människa individuellt för att komma till rätta med dessa problem, man skulle veta varje människas förutsättningar, hennes lust och vad hon behöver eller hur hon behöver behandlas för att känna sig tillfredsställd. Vi ha studerat detta ganska ingående vid Höganäsbolaget och försöker på allt sätt komma tillrätta med det. Men det är inte lätt, då det gäller så mycket folk som hos oss.

Det är klart, att somliga människor vill ha ett omväxlande arbete, de vill känna tillfredsställelsen av att kunna arbeta med sin hjärna samtidigt som sina händer. Andra människor finner sig däremot mycket väl tillfredsställda med ett enformigt arbete, de vantrivs inte alls med det. Om jag kunde gallra agnarna från vetet och sätta var och en där han passar, då är jag fullt medveten om att detta skulle i mycket hög grad bidra till trivseln på arbetsplatsen. Trivseln på arbetsplatsen är emellertid inte bara en psykologisk faktor, sedd ur arbetarnas synpunkt, det är också en psykologisk faktor, sedd ur befällets synpunkt. Det torde väl vara uppenbart, att misstämningen på arbetsplatserna lika många gånger härrör från arbetarnas inställning gentemot befälet som tvärtom.

Det finns en annan psykologisk faktor, som jag många gånger har funderat över, och det är löneproblemet. Varför är alltid en lönearbetare otillfredsställd med sin lön, medan denna otillfredsställelse betydligt mera sällan kommer till synes, när det gäller en tjänsteman, även i de fall då tjänstemannens inkomst ligger avsevärt under arbetarnas? Det måste finnas någon orsak till detta fenomen.

Om man då studerar de principer efter vilka de avlönas, så kan man dra en viss slutsats. En tjänsteman, som kommer in på kontor, börjar med en relativt liten lön, men han har den tillfredsställelsen, att lönen stiger allteftersom han blir äldre, inte för varje år men i alla fall medan han växer till i ålder.

Hur avlönas då arbetaren? Jo, från det han är kommen till arbetsför ålder och tills han går ut såsom pensionär, så ligger hans lönekurva nära vågrätt och fastställd enligt den kollektiva förhandlingsformen. Denna löneprincip leder till att han har hög reallön, när han är ung och inte har någon familj, och så sjunker hans realinkomst och levnadsmöjligheter, allteftersom barnen kommer. Sedan börjar möjligtvis hans levnadsmöjligheter att bättra sig igen, när de har flugit ur boet.

Den stigande lönekurvan innebär, att tjänstemannens levnadsmöjligheter hålla sig relativt konstanta eller bli lite bättre för varje år. Jag har många gånger frågat mig: Ligger inte här en psykologisk fråga, som det vore skäl att taga upp mellan arbetsmarknadens parter? Avlöningsprincipen borde vara sådan, att den unge mannen, som kanske inte kan så mycket, får mindre betalt, och att detta återtogs sedan, när han blev litet äldre och får större behov.

Tyvärr är detta en kollektiv fråga, om så ej vore fallet skulle man måhända med Andersson, Pettersson och Karlsson kunna komma överens om en sådan psykologiskt mera lämplig avlöningsform.

Trygghetskravet kan överdrivas.

Det är en annan punkt, som jag vill beröra, och det är trygghetsbegreppet. Personligen måste jag tillstå, att jag tycker trygghetsbegreppet har förts in på ett sätt i dessa diskussioner, som är rent ut sagt olustigt. Trygghetskänslan kan också bli för

stor. Kraven på trygghet framföres på ett sådant sätt att det förefaller, som om hela vårt svenska folk höll på att förgubbas. De har fått en pensionsmentalitet, som kommer till synes redan när de har slutat sin folkskola. Deras största strävan är att snarast möjligt få en plats, där de bli tillförsäkrade en god pension. Detta kommer till synes inte bara inom arbetarlägret utan långt upp i de studerande kretsarna. Det finns exempelvis ingenjörer, som nyss kommit från tekniska skolor, som kommer till mig och söker plats, och första frågan är: Är det ordnade pensionsförhållanden? Jag frågar mig ofta: Är det någon mening att anställa en pojke, som från första dagen han kommit från en teknisk skola vill ha en så säker plats, att han överhuvud taget inte behöver tänka för sig? En ingenjör är inte ingenjör förrän han haft 5 å 6 olika befattningar, och detta innan han blir 40 år, för varje befattning går han igenom skolan på nytt. Jag skulle vilja se lite håg för äventyrlust hos det svenska folket. Det skulle stimulera, och det skulle förkovra deras kunnande och driva fram produktionsmöjligheter, som vi idag sakna. Detta är en sida av trygghetsbegreppet, som vi inte skall förbise.

Jag förstår mycket väl, att det är olustigt att bli utkastad från en arbetsplats, men jag vill tillstå att jag tycker det skulle vara roligt att finna rörelselust ibland dem som sitter på arbetsplatserna, lust att fara och se, hur det ser ut i vårt land, och hur det ser ut i främmande länder och skaffa sig kunskaper och skapa sig möjligheter, för det är till syvende och sist den verkliga stimulansen: att skapa sig egna möjligheter och att gå framåt i livet.

Ersättning för utrationalisering.

Ett annat spørsmål vill jag i korthet beröra, och det är ersättning för s.k. utrationaliserade. Man kräver att företagen redan från början skall reservera medel för att möta dylika behov. Jag är fullt med på detta, rektor Karlhom. Jag anser det vara ett utomordentligt viktigt ekonomiskt spørsmål, som bör beaktas av företagsledningarna, men jag skulle också vilja få dem beaktade ifrån statsmakternas sida, så att verkligen reservationsmöjligheter givas för sådana ändamål. För dagen ser det ut så inom ett företag, att möjligheten att reservera medel, att spara pengar på banken inte finns eller är mycket kringskuren. Man har de medel man en gång lyckats att skapa, och i den mån dessa användas så finns det ringa möjlighet att skapa nya. Och detta är väl en förutsättning för att ha någonting att ge ut vid rationaliseringstillfällen.

Om detta är medvetet ifrån statsmakternas sida, vet jag inte, men man skulle ju kunna misstänka, att de driver denna politik för att få ha den äran och den tillfredsställelsen att rycka in och rädda de utrationaliserade.

Om jag inte missuppfattade rektor Karlhom, sade han, att en arbetsplatsens demokrati inte existerade, därför att det goda förhållandet saknades på många arbetsplatser. Jag vill då göra den frågan: Definierar rektor Karlhom orden »indu-

striell demokrati» endast såsom liktydigt med gott förhållande på arbetsplatsen? I så fall vill jag påstå, att även om den bästa industriella demokrati råder, så måste misshälligheter uppstå på en arbetsplats. Jag kan inte skapa fullödig demokrati, utan att hava uteslutande demokratiskt inställda människor att göra med, och det är och blir alltid många människor, som jag icke kan göra om eller bibringa en sann demokratisk inställning, och även sådana måste finnas på en arbetsplats.

"Låt folket vänja sig, så går det."

Rektor Karlboms yttrande, att icke allt är bra, som det är, måste jag vara den förste att erkänna, eftersom jag alltid predikar just detta när jag går på arbetsplatserna. Om det gäller effektivitet eller vad som helst annat så skall man aldrig vara nöjd. Det måste ständigt krävas bättre, om vi vill framåt, men man får inte vara rent för otålig heller. Det fanns en i denna krets mycket aktad man, ombudsmannen Elof Johansson. Han brukade alltid säga, när vi stormade på litet för häftigt med omläggningar i driften: »Låt folket vänja sig, så går det.» Det rådet bör kunna gälla för båda parter.

Lönepolitiken bör ej förstärka konjunkturvågorna.

Till slut skall jag beröra en sak, som rektor Karlbom var inne på, nämligen lönebetalningsförmågan. Han tog Kullagerfabrikens möjligheter såsom exempel. Där är han inne på en fråga, som jag icke riktigt vet hur rektor Karlbom ser på. Jag måste ställa frågan: Vore det lyckligt för arbetarna, om den principen infördes, att alla företag skulle betala lön efter förmåga vid varje tidpunkt, vore det nyttigt för arbetarna och vore det nyttigt för samhället och utvecklingen? Skapar man inte därigenom ett ytterligt kraftigt tillskott till konjunkturvågorna? Vid högkonjunkturer har företagen god sysselsättning och kunna betala högre löner, köpkraften stiger. Jag pressar upp högkonjunkturen. Och när det går nedåt med konjunkturen, så har jag dålig möjlighet att betala löner, och köpkraften sjunker. Jag pressar ner konjunkturen ytterligare. Det kan inte ligga i arbetarpartens intresse att ytterligare poängtera konjunkturförloppen. I deras intresse ligger det — såsom det ju också har understrukits i de 27 punkterna — att utjämna konjunkturförloppen. Så länge konjunkturföreteelser kunna inträffa i världen, så måste det vara en felaktig princip, att lön skall tagas ut efter betalningsförmåga. Den jämna och säkra inkomsten måste vara arbetarpartens intresse.

Dir. Wilhelm Bahrke, Malmö:

Herr ordförande, mina damer och herrar!

Inom det företag, som jag representerar, Sko- & Läderkoncernen »Gyllene Gripen», med tre fabriker i Malmö och Eslöv, har vi vidtagit vissa åtgärder i syfte att fördjupa och vidga samarbetet mellan led-

ningen och de anställda. Jag skall försöka att här i korthet redogöra för vad dessa åtgärder går ut på, och hur jag ser på dessa problem.

Ökad produktionseffektivitet förutsätter fortsatt rationalisering.

Såsom den förste ärade inledaren nämnde, så står det väl numera ganska klart för var och en, att en mera väsentlig höjning av vår nuvarande levnadsstandard är beroende av i vad mån vi kunna öka produktionen och därmed nationalinkomsten.



En höjning av produktionseffektiviteten förutsätter i sin tur en fortsatt rationalisering. Denna kan ske i form av ökad användning av maskiner, förbättrade tillverkningsmetoder, specialisering osv. Den vinst, som uppkommer genom sådan rationalisering skall givetvis inte stanna hos företaget, när de flesta redan förut uppnått tillfredsställande räntabilitet. Den bör i stället komma konsumenterna till godo i form av bättre och billigare varor. Företagets vinst av rationaliseringen ligger i den ökade konkurrenskraft, som följer med lägre varupriser och bättre kvaliteter, samtidigt som det blir i stånd att åt sina anställda erbjuda jämnare arbetstillgång och större trygghet mot arbetslöshet. Dessutom bidrar rationaliseringen till att möjliggöra en allmän höjning av arbetarnas reallöner. Utvecklingen visar också som bekant en stigande inkomstkurva, i all synnerhet inom de företag, som rationalisera sin tillverkning.

Ett vi-medvetande måste skapas bland de anställda.

För att framgångsrikt genomföra rationaliseringsarbetet inom företaget, måste ledningen kunna påräkna även arbetarpartens lojala medverkan. Det är sålunda synnerligen viktigt, att arbetarna inte uppfattar åtgärderna såsom riktade mot dem i syfte

att försämrade deras levnadsvillkor utan redan från början förstå deras rätta innebörd och syftemål. Det gäller här att omvandla ev. misstro och kanske passivt motstånd till förtroende och självklar aktivitet. Detta förutsätter i sin tur ett fördomsfritt och fortlöpande samarbete mellan företagets ledning och anställda. Det gäller m.a.o. att skapa ett vi-medvetande för företaget bland de anställda, att istället för att sitta på var sin sida om bordet sitta runt omkring bordet tillsammans med varandra.

En andlig inkomst — personlig tillfredsställelse och arbetsglädje.

En förutsättning för att en människa skall göra sitt allra bästa är, att hon hyser ett personligt intresse för sitt arbete. Det skall förutom hennes lön i kontanter även ge henne så att säga en andlig inkomst i form av personlig tillfredsställelse och arbetsglädje. Tyvärr måste man nog erkänna, att den industriella utvecklingen med en uppdelning utav arbetsprocesserna på allt flera händer, vilket även rektor Karlbon var inne på rätt utförligt, minskat möjligheterna till ett sådant personligt intresse hos de anställda. Detta måste därför ersättas med ett intresse, som omfattar hela processen och företaget i dess helhet. Den enskilde arbetaren bör känna till sammanhanget i produktionen och kunna se sin egen insats i denna, samtidigt som han känner det egna företaget, dess organisation och närmaste planer för framtiden.

Hur man ordnat samarbetet hos "Gyllene Gripen".

Hos »Gyllene Gripen» ha vi kommit överens om att för detta ändamål skapa en personaltidning, det har ni ju här i Höganäs redan, »Brännpunkten» heter den ju. Vi får inom kort en likadan, och dessutom tänkte vi ordna sammankomster för samtliga anställda, vid vilka företagsledningen skall lämna information om utvecklingen och framtidsplanerna så långt det nu är möjligt med hänsyn till den sekretess man nu ändå måste iaktta med hänsyn till konkurrensen. De anställda skall där få tillfälle att ställa frågor och framföra sina synpunkter på spörsmålen. För kunskap om det egna företaget kommer det att ordnas föredrag och studiebesök och för de nyanställda skall en introduktionsbroschyr utges.

Det har framhållits, att en av orsakerna till intresselösheten för den egna arbetsuppgiften och missnöjet mot företaget hos den anställde torde få sökas i det förhållandet, att hans sakkunskap så sällan tages i anspråk. Svårigheten ligger i att han inte får tillfälle att göra en personlig insats. Det är givetvis ett fel, som det borde ligga i varje företags intresse att avhjälpa. En arbetare, som år efter år arbetar på ett och samma område, blir så småningom specialist i sitt fack. Han kan säkert komma med många goda uppslag och idéer till förbättringar och förenklingar av tillverkningen, som äro ägnade att öka effektiviteten och höja de tillverkade varornas kvalitet. Vi ha inom »Gyllene Gripen»

skapat en förslagsverksamhet, och för att säkerställa en fullt objektiv bedömning av de förslag, som inkomma, ha vi tänkt oss, att förslagen skall öppnas och diskuteras gemensamt av företagets ledning och de anställdas representanter. Att förutsättningar inte borde saknas för att på detta sätt kunna höja produktionseffektiviteten och bidra till att skapa en sund arbetsglädje, därpå tyder ju de goda resultat, som på detta område har vunnits inom såväl Englands som Amerikas industri.

Samarbetskommittén och dess uppgifter.

Hela denna verksamhet för ökad information och ett utvidgande av samarbetet nödvändiggör skapandet av ett kontaktorgan mellan företagsledningen och de anställda. Det är av tekniska skäl inte möjligt att alltför ofta samla hela personalen till informationsmöten, och det är inte heller säkert, att ett sådant möte alltid är en lämplig form för diskussion om framtidsplaner etc. Ett ekonomiskt företag är ju någonting helt annat än en förening. Därför kom vår samarbetskommitté till stånd. Den består av representanter för de anställda vid våra tre fabriker, valda av resp. verkstadsklubbar och företagsledning. Samarbetskommittén utgör en kvalificerad elit, med vilken företagsledningen skall diskutera såväl dagens aktuella spörsmål som planerna för framtiden, samtidigt som den skall framföra de anställdas syn på problemen. Samarbetskommittén skall vidare diskutera alla förslag till åtgärder för den interna informationsverksamheten, och den bör så att säga känna del i ansvaret för denna verksamhets bedrivande.

Många andra uppgifter kan också tänkas uppkomma för samarbetskommittén, förslagsverksamhetens ordnande, yrkesutbildningen, företagets välfärdsanordningar etc. Jag anser för min del det vara synnerligen viktigt, att dessa problem bringas till en lycklig lösning. Det gäller att skapa bättre gemenskap och större arbetsglädje hos de enskilda arbetarna. Företaget skulle vinna ökad tillverkning, minskade tillverkningskostnader, minskad omsättning på arbetare och mindre risk för arbetskonflikter. Arbetet måste emellertid börja ute på de olika arbetsplatserna i det dagliga umgänget mellan företagsledare och de anställda. Det är inte så mycket på formerna det beror utan vida mer på den anda, som besjalar individerna.

Lagstiftning batar föga.

Att tillgripa lagstiftning batar föga på detta område. Därpå lämnar de försök, som tidigare gjorts att på den vägen åstadkomma resultat, sitt tydliga bevis. Det är en fråga, som helt enkelt måste lösas i förtroendefull samverkan mellan de olika parterna. I de anställdas trivsel, ambition och arbetsglädje ligger säkerligen mäktiga produktiva krafter förborgade, som, om de kunde frammanas och ställas i samhällets tjänst, i icke ringa grad skulle medverka till höjandet av vår nuvarande levnadsstandard.

Murare Bror Johansson, Höganäs:



Var rektor Karlbom alltför optimistisk?

När jag i kväll hörde rektor Torvald Karlbom tala om, att man skulle kunna nå den industriella demokratin genom fria förhandlingar, så tänkte jag i mitt stilla sinne: Är det inte en alltför ljusblå optimism ifrån rektor Karlboms sida? Men när jag sen hör dir. Gummeson och kanske än mer den siste ärade talaren, så var jag i tillfälle att konstatera, att det måste ha varit något fel i min uppfattning om den svenska arbetarrörelsen. Har det inte här funnits en arbetarrörelse i vårt land, som i mer än 60 års tid med en mycket kraftig intensitet har kämpat för att på allehanda sätt tillvarata småfolkets intressen? Har den tiden gått så spårlöst förbi? Man skulle nästan kunna tro det, när man hör de två direktörer, som här ha haft ordet. Man kan erinra sig den tiden, då man ifrån arbetarklassens sida krävde en 48 timmars arbetsvecka, när man krävde en lagstadgad 14 dagars semester, hur man ifrån industriens håll ropade på, att det absolut inte går att genomföra. Man vet ifrån den svenska arbetarrörelsens historia, att denna rörelse har fått föra en intensiv kamp mot många gånger en oresonlig arbetsgivare för att kunna tillvarata klassens intressen.

Kamp blir nödvändig.

Jag tror för min del inte så mycket på att vi skall nå den industriella demokrati, som vi vill ha fram, genom fria förhandlingar. I varje fall tror jag absolut inte på att direktörerna skall bevilja oss denna industriella demokrati utan någon kamp. Vi står annars inför tider, då utvecklingen går mycket raskt framåt. Vi måste acceptera det nya i tiden, och det är väl inför denna utvecklings lag, som direktör Gummeson vid Höganäsbolaget måste

acceptera principen om den industriella demokratin, men från oss, som kräver den industriella demokratin, är det frågan om en princip, och i den principen ingår den fulla demokratin. Vi resonera om demokrati överhuvud taget, och accepterar man demokratin som princip, måste man också acceptera den fulla demokratin. Demokratin är inget politiskt slagträ, direktör Gummeson, utan demokratin är en målsättning, som svensk arbetarklass sedan mer än 60 år kämpat för att nå.

I England var det kriget, som tvingade fram de produktionskommittéer, som man har haft. Det skedde under krigets tvång. Jag vill hoppas, och det ser ju ut utav diskussionen hitintills, som om vi inte behövde nå fram till ett tvång för att nå den industriella demokratin i sin helhet, och jag tror för min del, att det är bättre, om man kan nå den på samarbetets väg. Direktör Gummeson förfasar sig också över att vi skall taga den industriella demokratin genom politiska maktmedel. Jag vill för min del säga, att får vi inte den industriella demokratin på annat sätt, så kan man inom arbetarrörelsen diskutera, att man får gripa till den politiska vägen. Jag tror emellertid för min del, att det sker bäst på samarbetets väg.

Om arbetarnas misstänksamhet.

Direktör Gummeson talar här om att arbetarna — han uttryckte det inte, men man kan förstå det — utav födsel och ohejdad vana skulle vara för misstänksamma emot företagsledningen. Ja, vi har kanske haft anledning till denna misstänksamhet, för svensk arbetarklass och då också arbetarna vid Höganäsbolaget har fått kännas vid så pass mycket, så vi har anledning till misstänksamhet. Jag behöver inte här erinra om de dystra perioder i Höganäsbolagets historia, låt vara under en annan företagsledning än den nuvarande, då Höganäsbolagets arbetare suckade efter trygghet.

"Gulingar".

Jag kan för min del inte acceptera den förklaring, som i senaste numret av »Brännpunkten» efter en artikel av en yngre höganäsarbetare Gösta Wikell har manats fram, visserligen utav »Brännpunktens» redaktör men dock efter samråd med Höganäsbolagets chef, direktör Gummeson. När man diskuterar om dessa tekniska kommittéer, så har fackföreningsfolk sagt ifrån, att vi vill vara med om att bestämma vilka som skall sitta i de tekniska kommittéerna. Direktör Gummeson gör ingen åtskillnad på sina arbetare, han talar om arbetare överhuvud taget, men vi känner till den sortens folk, som står utanför fackföreningsrörelsen. Vi kallar dem »gulingar», och vi vet, att det första de har gjort, det är att svika sin plats, att svika sina kamrater, och finns det svek på ett håll så kan det finnas svek på ett annat håll. Vi tycker, att den sortens människor vill vi inte vara med om att samarbeta med, och det är en uppfattning, som jag hoppas skall bli respekterad.

Men vi kan också på annat sätt inte tänka oss, att



Man lyssnar på Dir. Bahrke. Herr Ordf.
har tillfälligt lämnat klubba och tid-
tagarur och förenat sig med publiken.



CERROSENBERG
1945

resultatet i de tekniska kommittéerna skall bli någonting varaktigt, när det skall bli på det sättet, som diskuterats i »Brännpunkten», ett slags ambulerande plotteri, där ledamotskapet skall gå ut än över den ene, än över den andre arbetaren, utan att det blir på det sättet, att ledamöterna hinner arbeta sig in i de tekniska kommittéerna, och skall det vara plottrat på det sättet, som det angives, då förstår jag, att det inte kan bli mycket utav arbetet, och i varje fall att detta arbetsresultat inte kan ha någonting att göra med den industriella demokratin.

Jag tycker, att det är ett något egendomligt resonemang, som dir. Gummeson för här i kväll, när han säger, att hans accepterande utav den industriella demokratin som princip är beroende på att man först nu har fört fram den på allvar ifrån arbetarrörelsens sida. Jag skulle kunna fråga, om det är riktigt detta resonemang. I så fall kräver ju konsekvensen, att ju högre målsättningen blir, ju mer skall arbetarklassen få, ju mer skall Höganäsbolagets arbetare få, och då blir det följaktligen i framtiden endast från Höganäsbolagets arbetares sida att föra fram stora fordringar, sätta sin målsättning högt, ju bättre blir resultatet. Jag tror emellertid, att detta resonemang inte håller streck, utan man får följa den kloka politik, som man hittills har följt.

Jag kan inte heller tänka mig, att mondismen skall utvecklas inom Höganäsbolaget, om den skall få ett bestämt pekfinger ifrån dir. Gummesons sida. Han talar här i kväll om, att det vid vissa tillfällen är alltför mycket trygghet hos arbetarna, och rekommenderar i stället litet mera äventyrlusta. Jag vill slutligen fråga: Representerar dir. Gummeson själv denna äventyrlusta, när han är rädd, förskräckligt rädd t.o.m., för socialiseringen? Jag tycker det påminner inte mycket om den stora drömda tiden från Karl XII:s dagar, när dir. Gummeson är rädd, när arbetarna komma med sitt socialiseringskrav, som i princip ingenting betyder annat än att här ha vi demokratin genomförd, en demokrati, som inte enbart betyder den industriella demokratin utan också demokrati på livets alla områden.

Vi-andan måste vara målet.

Den sista ärade talaren har i sin artikel i »Tiden» talat om vi-andan inom företaget. Han nämnde det inte i sitt anförande här. (Replik från dir. Bahrke: Jo, det gjorde jag.) Jaså, förlåt, det hörde jag inte. Jag har läst artikeln förut, så det var kanske därför jag inte följde så noga med anförandet, men jag hoppas, att denna vi-anda skall genomsyra alla företag och inte minst då Höganäsbolaget, och att vi-andan skall bli det bärande kännetecknet på arbetarens inställning i det framtida företaget.

Ing. H G Enhus, Höganäs:

Herr Ordförande, mina damer och herrar!

Det var icke arbetsstudier.

Jag skall bara taga upp den del av frågan, som närmast berör mig här, nämligen arbetsstudierna.

Rektor Karlbom nämnde, att det är en sak på både gott och ont, och rektor Karlbom drog också fram, att det har varit vissa misshälligheter och nämnde då Örnsköldsvik, dvs. Hägglund & Söner, liksom Lindells Vågfabrik. Jag är förvånad, att detta fort-



farande sammankopplas med arbetsstudier. På ingen utav platserna hade det något med arbetsstudier att göra. I Örnsköldsvik var det en ackordssättare — han gjorde inga arbetsstudier — och i Lindells Vågfabrik var det en driftsingenjör — och han gjorde heller inga arbetsstudier — kring vilka frågan drogs upp, och sedan lastades detta på arbetsstudierna. Jag anser det fel att taga upp den här saken, och jag hoppas, att vi kan gå vidare.

Studiecirklar i arbetsstudier anordnas, där så önskas.

Rektor Karlbom var inne på att arbetarna skulle få del av grunderna för ackordens beräkning likasom också få del av själva studieblanketterna och sådant. Efter vad jag vet, så får arbetarna det, åtminstone här. Vi har inga hemligheter, utan varje man får ta del utav papperen.

Direktör Gummeson nämnde vid ett tillfälle, att flera av de krav, som framställdes, kanske rentav äro föråldrade, ja, här skulle man kunna säga att det också i viss mån är fallet. Jag är av den uppfattningen, att det är vår skyldighet att lämna så mycket information som möjligt och lära ut så mycket som möjligt utav arbetsstudierna, och det har vi gjort. För ett par år sedan startades i Höganäs, det var rätt många arbetare, en studiecirkel, som jag ledde just i arbetsstudier. Det var en mycket trevlig studiecirkel, och vi höll på ganska länge. Jag har sedan upprepade gånger propagerat för att få fortsätta med dessa. För när vi sedan efter en sådan

information diskuterar arbetsstudier, så förstår vi varandra mycket bättre. Jag har flera gånger fört fram detta till ledande fackföreningsfolk, att vi skall sätta igång studiecirklar, och att vi på Arbetsbyrån ställer oss till förfogande.

I förrgår fick jag ett meddelande ifrån Skromberga, där de startar en cirkel. Vi sätter igång på onsdag, och vi kommer då att lämna den hjälp vi kan för att informationen skall bli så fullständig som möjligt.

Denna information har vi utsträckt längre. Vi har haft en ombudsman från Grov & Fabriks nere ett par omgångar, och vi har offrat rätt mycket tid och arbete för att sätta honom in i vad arbetsstudier är, och hur de går till, och hur vi arbetar, så att jag vet inte med mig, att vi har några hemligheter i den vägen. Det var om arbetsstudierna.

Så lämplig man som möjligt på varje plats.

Jag kan inte låta bli att draga upp en annan sak. Rektor Karlbom talade om en man, som satte ihop element, och denne tyckte, att han, när han gick till sitt arbete, gick som till ett fängelse. Han fann ingen trivsel, därför att det var så enformigt. Vi har vid Höganäsbolaget sedan 7 år hållit på med lite psykoteknik, och jag skulle, om rektor Karlbom har tillfälle, kunna visa exempel på hur *olika* människor är funtade, och hur olika de därför måste sättas in i produktionen, för att de skall kunna trivas. Önskvärt är ju, att man kunde sätta rätt man på rätt plats, men det är knappast möjligt, för det förutsätter att vi har ett visst antal platser, som skall besättas utav ungefär samma antal människor. Det är en omöjlighet. Man får väl formulera om tesen så, att man säger, att man sätter så lämplig man som möjligt på varje plats. Man får försöka att kompromissa där, för att skapa trivsel för vederbörande arbetare. Det betyder mycket för en man med skapande fantasi och intresse för produktivt arbete att kunna frigöra denna sin energi och sitt intresse, och detta betyder oerhört mycket för trivselen i arbetet.

Bra, om ytterligare produktionskrafter kunde frigöras.

Rektor Karlbom var inne på och direktör Gummesson tog upp det i sitt första anförande som sista punkt där, att det är mycket stora produktionskrafter, som skulle kunna frigöras, om arbetarna finge vara medbestämmande, eller om den industriella demokratin bleve mer genomförd. Jag anser, att vi har kommit ett stycke på väg redan. Det är roligt att höra detta, att krafter skulle kunna lösgras, därför att vid de ständiga diskussioner, som vi ha i samband med arbetsstudier, får man bara höra, att vederbörande blir pressade till det yttersta. Jag tror nu inte alls, att så är fallet, utan tvärtom så finns det mycket kvar, och kunde man genom sådana här åtgärder, som i kväll har diskuterats, frigöra dessa krafter, så hade vi kommit mycket långt i produktionsutvecklingen.

Riksdagsman Åke Olofsson, Höganäs:



Direktör Gummesson skisserar upp formerna för industriell demokrati i tre olika avdelningar, och den avdelning, som han ansåg vara mest orimlig, dvs. där det innebar att arbetarna skulle ha medinflytande på företagets ledning, den ansåg direktör Gummesson vara den mest otympliga, men det är ju som sagt just där, som arbetarna anser den industriella demokratin ligger, alltså ett medinflytande på vårt företag.

Direktör Gummesson har emellertid en viss benägenhet att överdriva, när det gäller att måla farorna för arbetarnas inflytande. Han säger, att de som vill den formen av demokrati, de vill att företagsledningen inte skall ha någonting att säga till om utan att arbetarna själva skall bestämma. Om det skulle vara på det sättet, så kan man ju hålla med på att det är brist på demokrati, då skulle vi komma i samma situation, som vi har nu, fast i motsatt förhållande, att det skulle i stället för att det nu är företagsledaren, som är suverän, så skulle det bli arbetarna, och det är naturligtvis inte demokrati. Det är ju inte möjligt att sätta företagsledaren vid sidan om, för då är han inte företagsledare längre, men om det var möjligt att genomföra en sådan form av demokrati, att arbetarna själva skulle bestämma utan något inflytande från företagsledaren, då skulle alldeles säkert direktör Gummesson ansluta sig till anhängarna av industriell demokrati.

Direktör Gummesson har, som jag nämnde, en viss benägenhet att överdriva farhågorna. Han har sagt vid ett tillfälle, att han inte skulle kunna ha samma skaparglädje, om exempelvis det var staten, som ägde företaget. Men det skulle innebära, att de statliga företag vi ha exempelvis, att företagsledarna där skulle sakna gnistan, de skulle sakna intresset för företaget. Tror exempelvis direktör Gummesson,

att företagsledarna exempelvis för järnverket i Luleå — f.ö. ingenjörer, som ha kommit från Höganäsbolaget både chefen och överingenjören — att dessa skulle sakna intresset för detta företags framgång och utveckling, därför att hela folket är aktieägare i stället för ett mindre antal? Det är sannolikt inte på det sättet.

Varför inte arbetarrepresentanter som medarbetare?

Jag kan inte tänka mig, att det skulle vara så orimligt, att företaget skulle kunna driva fram, och att det skulle kunna fungera en sådan form av industriell demokrati, som dir. Gummesons tredje form. Det är ju faktiskt så nu, att dir. Gummeson har medarbetare i företaget, visserligen enligt ett uttalande medarbetare, som han inte litar på, men då skulle han väl kunna ha ett par arbetare som medarbetare, som han inte litar på heller, eller kanske förhållandet skulle bli bättre i det fallet, att han litade på dem. I varje fall så är det ju så, att en företagsledare även under nuvarande former har medarbetare, och det skulle väl mycket väl kunna vara medarbetare, som utgjordes av representanter för arbetarna.

Direktör Gummeson talade också om löneproblemet, och han framhöll, att han var anhängare av höga löner, men lönerna få givetvis inte vara så höga, att de hindrar exporten, och det är klart, vi är mycket beroende av exporten, men det är väl otänkbart, att det skulle endast vara i vårt land, som lönerna skulle stiga. Lönerna komma givetvis att stiga ute i världen överallt på samma sätt, som vi räknar med att de komma att göra här, naturligtvis allt beroende på effektiviteten i produktionen.

Ej orimligt tänka på pension i ungdomsåren.

När direktör Gummeson talar om gubbaktigheten hos arbetarna, även andra, som är anställda, att de tänker på pensionen redan i ungdomsåren, så är detta kanske inte så orimligt, därför att det hör väl i viss mån samman med de låga inkomsterna de har i företaget. De har nämligen inte, när de kommer till den åldern, att de inte kan arbeta längre, möjlighet att falla tillbaka på någon samlad peng. De har sett exempelvis, hur gamla arbetare, som har släpat i hela sitt liv vid bolaget, när de kommer till den åldern, att de inte kan arbeta längre, så står de där tämligen utblottade, de har haft en kanske förhållandevis hyggelig bostad, tills de kommer till den åldern, då får de flytta ifrån till en sämre bostad, de har alltså en förskräckelse för den tiden, och det gör att de redan i ungdomsåren försöker att inrikta sig på att kunna möta den tiden utan alltför stora umbäranden.

Vi vill gärna, att arbetarna skall ha ekonomisk upplysning, sa direktör Gummeson, och jag tror, att direktör Gummeson har den uppfattningen, men jag kan försäkra, att när frågan om en ökad insyn i företagen behandlades i riksdagen på våren, så gick företagarnas representanter frenetiskt emot detta. Nu säger direktör Gummeson, att man kan

ju inte exempelvis röja tekniska experiment, om det skulle vara industriell demokrati, man kan inte röja tekniska experiment för arbetarrepresentanterna. Men här kommer jag på samma linje. Det kan väl lika såväl låta tänka sig, att det skulle finnas en icke-arbetare, en tjänsteman i högre grad, en ingenjör, som man nu måste röja det för, som också av ekonomisk vinning, som direktör Gummeson sa, skulle kunna gynna en konkurrent. Det behöver inte enbart vara en arbetare, som denna risk skulle ligga hos, den kan ligga hos andra också givetvis.

Här nämndes om SKF, tror jag det var, och deras löner. Rektor Karlhom ville påvisa, att företagen inte betalade ut precis de löner, de kunde betala. Då säger direktör Gummeson, att vad beträffar SKF så berodde detta på försäljningspriser i utlandet. Men det är inte alltid detta, beroende på försäljningen till utlandet, här finns andra exempel. Vi har ett exempel här i gruvdistrikten, i den privata kolbrytningen. Där betala de privata kolbrytarna högre löner, än vad Höganäsbolaget gör. Vid en presskonferens meddelade direktör Gummeson pressen, att vi inte kan betala de löner, som den privata gruvdriften kan göra. Ja, inför dessa uttalanden får jag säga, att vi, som alltid har hört talas om rationaliseringens välsignelse, vi hajade till. Nu kan jag mycket väl förstå, att man kan resonera på det sättet, att det är en tillfällig historia det här, och det kan inte vara någon mening att kasta om lönerna efter detta tillfälliga förhållande. Men det förhållande, att man vid en icke rationaliserad drift kan betala ut högre löner än vid en riktigt rationaliserad och mycket väl bedriven företagsamhet, måste bevisa, att kolpriserna var för höga under denna tid, eller, att man hade möjlighet att betala ut högre löner, men pris- och lönestoppet gällde ju då, men givetvis var där möjlighet att tillämpa lägre priser under sådana förhållanden, det bevisar ju det förhållandet, att man kunde betala högre löner i ett icke rationaliserat företag än i ett rationaliserat.

Företagarna förbiser de psykologiska faktorernas inverkan på arbetarna.

Jag tror, att man på företagarehåll — direktör Gummeson har f.ö. här talat om de psykologiska faktorerna — när det gäller frågan om arbetarnas medinflytande, förbiser i mycket hög grad de psykologiska faktorernas inverkan på arbetarna. I den mycket häftiga planhushållningsdebatten, som pågår f.n., där hävdar man för näringslivets män, och det har ju, som jag nämnt, direktör Gummeson framför allt gjort sig till talesman för, att om inte företagsledaren får vara suverän i sin gärning så förlorar han intresset, han förlorar initiativkraften. Nu tror jag som sagt, att man överdriver det där, därför att oavsett vilken form man har inom näringslivet, så kommer det att finnas en ansvarig företagsledare.

Men om det var så, och jag tror det kan vara riktigt, att företagaren skulle känna sig som en bricka i spelet bara, så skulle inte han kunna visa samma skaparkraft och samma initiativkraft, men då bör

man väl också förstå, att även arbetarna kan ha litet grand nytta av den självkänsla, som man har i så rikligt mått hos företagarna. Det är den psykologiska faktorn man bortser ifrån. Om arbetarna skulle resonera som direktör Gummesson och direktör Blomquist har gjort, att om staten skulle ha med det här att göra, om inte de fick bestämma i sitt företag, så skulle de tappa sugen, om arbetarna skulle ha resonerat så under alla dessa år, då de faktiskt inte har haft något inflytande på ledningen, då skulle det vara mycket illa ställt på vårt näringsliv. De har inte gjort det, men de har samma känslor, även arbetaren känner ett behov av att ha en betydelse i företaget, ha ett inflytande även på företagets ledning.

Dir. P Eg. Gummesson:

Ämnena för de s.k. Höganäsdebatterna ha ju varit dagsaktuella ämnen, och jag har varit glad — och jag tror också att Höganäsbolagets övriga anställda ha varit glada och stolta — över att dessa debatter ha förts på ett mycket sakligt och högt plan, om jag ser på dem i stort. Det är därför inte utan en viss känsla av besvikelse, som jag har konstaterat, att vissa talare — jag vill inte nämna några namn — ha viss benägenhet att tala om andra ämnen än dem, som debatten rör sig om. Man har en benägenhet att gräva fram stämningar och föra fram talan, som hörde fackföreningsrörelsens barn-dom till, och som för mig och säkert för många med mig förefaller som vålnader i vårt dagsaktuella samhälle.

Absurt att mana fram en kampstämning.

Jag har tidigare i en liknande debatt bett — jag har ansett det som en rättighet — att dagens företagsledare få dömas efter *sina* handlingar och *sitt* uppträdande och inte efter *våra* långt före detta avlidna föregångares sätt att handla och sätt att uppträda. De voro barn av sin tid, vi äro barn av vår tid, och tiden har inte stått stilla. Den arbetare, som levde på 90-talet under kampåren, skulle säkerligen med förvåning se på dagens arbetare, om han hade möjligheter därtill. Och hur har inte Er inställning ändrat sig under årens lopp! Är det då så konstigt, om en industriföretagares inställning ändrat sig med utvecklingens gång och med åsikternas ändring?

Detta sätt att försöka med alla möjliga medel mana fram en kampstämning, där en kampstämning överhuvud taget inte har sin plats och inte behövs, förefaller mig synnerligen absurt. Det verkar som om vederbörande voro besvikna över att de inte behöver slåss för de positioner, som de nu framhålla såsom nödvändiga att vinna.

Varje person har rätt att få sina synpunkter framförda.

Redaktör Johansson, som överhuvud taget icke tillhör Höganäsbolagets krets av anställda, han

yttrar sig med mycket stor sakkunnighet om de förhållanden, som han förmenar råda vid Höganäsbolaget. Jag tror inte, att han har en riktigt möjlighet att bedöma dem. Han bedömer dem efter hörsägnen och inte efter erfarenhet. Hörsägnen äro inte alltid sanningen. När han bedömer våra tekniska kommittéer, som han kritiserade i den form de fått — nu säger jag Johansson, att jag är inte kategorisk i någonting, när jag väl ser att vederbörande inte heller är kategorisk — men jag vill inte nu ytterligare försöka förklara hur den motsatsställning kom till stånd, som gav anledningen till att kommittéernas sammansättning åtminstone i sin första utformning blev bestämd av oss, men jag vill påstå, att jag vid det tillfället var den sanne demokraten och arbetarna icke demokrater, för demokrati, som Johansson talade så vetenskapligt om, betyder i alla fall, att varje karl, av vad slag han vara må — även om han för 50 år sedan eller 30 år sedan betecknades som en »guling» — dock är medlem i ett demokratiskt samhälle och har rätt att få sina synpunkter framförda. Det är demokrati i dess sanna bemärkelse, även om jag mycket väl vet att Johansson och flera med honom med demokratin endast mena ett klassvälde.

Varningar, ej rädsla.

Vidare har jag beskyllts för att vara rädd för en socialisering. Jag är inte rädd, och allra minst för en socialisering. Att vi, som ha en annan synpunkt på dessa ting, föra fram våra synpunkter och debattera mot Er, betyder inte rädsla. Det betyder bara, att vi vill försöka att klarlägga utvecklingen sådan som vi befara att den kommer att löpa, och som vi enligt vår övertygelse tro att den kommer att löpa, och att varna för den utvecklingen. Jag är också övertygad om detta och för min talan av min egen personliga övertygelse. Och jag vill ytterligare en gång deklarerat, att jag inte för talan för något politiskt parti, inte ens en gång för näringslivet i sin helhet, jag talar av egen personlig övertygelse, och den vill jag ha respekterad. Jag är inte rädd för ett socialiserat samhälle, därför att jag vet, att människan även i ett socialiserat samhälle kommer att leva vidare, även om hon inte kommer att leva så bra, som hon gör i det samhälle, som jag föredrar.

Olofsson var också inne på socialiseringen. Nu vill jag tala om för båda dessa herrar, att dagens ämne var industriell demokrati och inte socialisering, men eftersom Ni ha gått in på det, så vill jag inte underlåta att bemöta vissa uttalanden, som Ni lägga i min mun. Jag har för min personliga del sagt, att jag helst icke vill ta befattning med statsägt eller statsdirigerat företag. Det kan hända, att jag måste göra det, om ingenting annat står till buds, men så länge möjlighet finnes, kommer jag att försöka få min verksamhet förlagd till ett område, där jag har största möjliga känsla av frihet, och jag har en del erfarenhet av statsdrivna företag och statliga ämbetsverk.

Hemligheter kan endast röjas till lojala medarbetare.

När sedan Olofsson säger, att jag yttrat något sådant, som att det kunde vara en fara att röja tekniska hemligheter för arbetare, och frågade, varför inte samma fara kunde föreligga i att röja dem för en tjänsteman, så vill jag upplysa herr Olofsson om att han ej hört ordentligt, att jag nämnde ordet arbetare men tillade »samma gäller ingenjörer och förmän». Jag vidhåller, att det inte kan vara lämpligt att röja tekniska hemligheter, som kanske äro vitala för bolagets hela verksamhet, till de anställda utan garanti för att de äro fullt lojala, och när man inte kan lita på full lojalitet, så måste man binda vederbörande hårdare än vad som vore nödvändigt, om ej full information behövde givas. Jag har alltså inte gjort någon distinktion mellan arbetare och tjänstemän i det avseendet, utan jag har talat om alla anställda, och till dem räknar jag även mig själv.

Största möjlighet till behovstäckning ej = höga löner.

Herr Olofsson sade också, att jag hade uttryckt rädsla för höga löner. Jag sade inte »höga löner», det är också ett missförstånd, jag sade att jag är, liksom säkert alla inom Sveriges företagarevärld, införstådd med att ge vårt svenska folk högsta möjliga möjlighet till behovstäckning. Det är inte detsamma som höga löner enligt min distinktion, utan det är en möjlighet att få mycket varor för de pengar, jag får i min hand.

Herr Olofsson menar vidare, att man inte skall vara rent för rädd för exportmöjligheterna, därför att lönerna också kan stiga i utlandet, och följaktligen bör vi kunna trots höga löner fortsätta att sälja till utlandet. Detta bevisar i någon mån, skulle jag vilja säga, en bristande insikt hos herr Olofsson. En produktionskostnad bestämmes inte enbart av höga löner, kapitalresurserna betyda mycket, och vårt lilla lands små produktionsapparater är leksaker gentemot de stora exportländernas produktionsapparater. Det är där den värsta faran sitter. De kan med sina miljonanläggningar spruta ut produkter till priser, som vi även med den lägsta lönestandard inte ha möjlighet att möta.

Stormakternas handelspolitik av stor betydelse för oss.

Det kommer också in andra irrationella faktorer i exportmarknaden idag, som vi icke skall vara blinda för, och det är de handelspolitiska åtgärder, som de stora, mäktiga länderna kan tillgripa i en framtid. Vi vet alltför väl, att Amerika har lovat sitt folk, att England har lovat sitt folk full sysselsättning. Vad detta innebär för oss torde vara allmänt klart. Det innebär, att dessa länder med sina oerhörda produktionsapparater och möjligheter kommer att sända ut produkter i ännu icke skådad omfattning. Dessa produkter tillverka de icke för

nöjet att sänka dem i havet, utan de tillverka dem för att avsätta dem till länder, som kan betala dem, och i den mån avsättningen icke sker på annat sätt, så kunna de, med den makt de har, opåttalt dumpa ut dem, och det är gentemot dessa faror, som vi skall bereda oss och skärpa våra klingor.

Sedan nämnde Olofsson om initiativkraftens betydelse i ett samhälle, och på den punkten är vi ense. Om initiativkraften kan bli större, mera verkningfull i ett planhushållat samhälle, ja då skall jag bli planhushållare. Men jag är icke övertygad om att så kan bli fallet, och jag pekar fortfarande på min egen erfarenhet från min tjänst inom statliga verk, och jag vill försäkra Olofsson, att det var förödande för initiativkraften för den, som är van att arbeta under det fria ekonomiska livets former.

Bruksarb. Henry Hansson, Höganäs:



I den första debatten, som vi hade i Höganäs, ställdes bl.a. från dir. Gummeson den frågan: Vad menas med industriell demokrati? Den frågan blev inte besvarad vid det tillfället utav det skälet, att frågeställningen f.ö. omspände så många andra problem, att det inte blev tillfälle till att taga upp detta till diskussion. Av den anledningen föreslog jag på Centralkommitténs sammanträde, att vi skulle anordna en diskussion om just detta problem, och vi kanske då kunna säga, att detta är anledningen till att detta möte kommit till stånd. Jag tycker, att det var viktigt, att detta problem blev skärskådat ifrån olika synpunkter, och jag kan tycka mig säga, att det har det också blivit. Jag kan också säga, att fältet är tämligen avbetat f.n., och det kan vara ganska svårt att komma med något nytt i frågan.

"Det är som att gå till stupstocken..."

Karlbom började med att säga, att det dagliga arbetet numera på ett helt annat sätt än förr hade blivit tempobetonat och opersonligt. Han talade säkert av egen personlig erfarenhet som gammal tändsticksarbetare. Det är ju inte mer än 10—12 år sedan som K. var anställd i tändsticksindustrin. Han sade bl.a., att han hade funnit, att arbetet var ibland som att gå till fängelset, och jag får ju säga, att om jag säger detsamma, så talar jag också av personlig erfarenhet. Under de år, som jag varit anställd vid Höganäsbolaget, har jag haft arbete av mycket skiftande karaktär. Jag har haft arbete, som jag har trivts med, jag har haft arbete, som jag har vantrivts med. Jag påminner mig ett uttryck, som fälldes av en arbetskamrat till mig: »Det är som att gå till stupstocken varje dag, när jag går till arbetet.» Jag kan i det sammanhanget bara påminna om tegelpressar och sådana tvångsbetonade arbeten. Nu är det nog på det sättet, att det finns människor, som trivs med sådant arbete också, som är tvångsbetonat, men jag har i varje fall aldrig själv gjort det, och jag har känt ett mycket stort tryck över mig, då det har gällt sådana arbeten.

Då inställer sig ju den frågan: Vad skall man göra för att i mesta möjliga mån borteliminera orsakerna till att det är denna vantrevnad med arbetet? Direktör Gummeson sade, att detta är saker, som man kanske får ta personligt från man till man, och jag tror, att det ligger någonting i det, men vi ha inte kommit långt på väg dit, om vi ens kan säga, att vi ha kommit det närmare på något sätt. Att ett arbete blir opersonligt beror ju på att man i tvångsbetonat arbete, och i de flesta arbeten f.n., endast utför en detalj. Man vet ingenting om vad som skall bli utav denna detalj, som man arbetar med. Om man inför sådana kommittéer, som man har infört vid Höganäsbolaget, och utvecklar dessa vidare, så har man kanske kommit dessa frågor ett steg, kanske ett stort steg, närmare in på livet, då det gäller att utröna orsakerna till att man känner vantrevnad, och att försöka borteliminera dem.

Misstänksamheten är ömsesidig.

Direktör Gummeson säger för det första, att förutsättningarna det är möjligheter att mottaga informationer, och det är villighet att mottaga dem. Det kan kanske ligga någonting i detta, jag vill inte bestrida det, och då han anklagar oss för bristande objektivitet och misstänksamhet mot ledningen, och att vi ger misstron näring, så kan det kanske också ligga någonting i det, och orsakerna till detta ha ju i viss mån blivit berörda, men är det inte med detta på samma sätt som när den bristande objektiviteten och misstänksamheten mot Wigforss tar sig uttryck? Jag tror att det är samma sorts mentalitet. Ifrån företagarhåll har man helt nyligen och gör det ganska ofta, också i den borgerliga pressen, utmålat Wigforss som rövaren. Han stjal helt enkelt pengar från folk. Man upplyser inte om att Wigforss tar ut dessa pengar ifrån medbor-

garna för att betala de utgifter, som i de flesta fall andra beslutat. Jag tror, att det är precis samma slags mentalitet, som tar sig uttryck i dessa båda fall.

Organisationen av de tekniska kommittéerna måste förbättras.

Vad det gäller de tekniska kommittéerna, så tror jag att man har anledning att säga, att de äro i behov att utvecklas på ett annat sätt, att organiseras på ett annat sätt, än vad som f.n. är fallet. Jag är inte själv med i någon teknisk kommitté, men jag har haft tillfälle att studera några tekniska kommittéers arbete lite grand, och jag har tyckt mig finna, att de äro ganska valhant organiserade. Debatten i kväll har ju gett ganska många uppslag för att komma till en bättre organisation i det fallet, och man får ju hoppas, att detta skall leda till resultat.

Endast höjda prestationer ger bättre levnadsstandard.

Sedan säger dir. Gummeson, att man har inte tidigare från fackföreningshåll hört, att man är intresserad för att höja arbetsprestationerna. Ja, jag får ju säga å min sida, att då har inte dir. Gummeson följt med diskussionerna förrän på senare tid, därför att vi ha tänkt på denna sak ganska ofta. Vi äro medvetna om, att endast höjda prestationer kan ge oss en bättre levnadsstandard. Genom årens lopp har det ju endast varit dessa höjda prestationer, som gett oss mera betalt. Vi menar, att det får inte vara på det sättet, att man skall bli pressad till sitt yttersta genom att förbruka sina kroppskrafter till det yttersta, för att få dessa arbetsprestationer höjda. Det kan göras på många andra sätt, och jag får ju erkänna, att det har det ju gjorts också.

Lönefördelningen ofta orättvis.

Sedan frågar direktör Gummeson, varför arbetare alltid är otillfredsställda med sin lön. Däremot säger han, att tjänstemännen aldrig har några klagomål. Jag skulle vilja säga, att om arbetaren är otillfredsställd med sin lön, så är det givetvis därför, att han tillhör den klass eller den kategori, som har det sämst. Han ser på så många andra, som har det bättre ställt än han. Han kan inte förstå, att hans arbete skall vara mindre betalt, mindre uppskattat än andras, och jag får hålla med om, att varje människa, som utför ett nyttigt arbete, han är sin lön värd. Det gäller bara fördelningen. Och det är den, som arbetaren i allmänhet anser är orättvis. Men då man påstår, att tjänstemännen alltid är nöjda, då vill jag påstå, att detta inte är riktigt. Det missnöje, som tjänstemännen i regel har, som jag vet att de har, det kommer inte till uttryck därför att i regel så är de väl rädda för att ge uttryck för det. Jag tror, att jag kan bedöma saken bättre än direktör Gummeson, därför att jag har för min del hört klagomål i många, många fall.

Kan tryggheten bli för stor för en löntagare?

Sedan säger direktör Gummesson också, att vi alltid trycker på trygghetsproblemet, och säger, att tryggheten kan bli för stor. Kan tryggheten bli för stor hos den, som endast har vad han tjänar för dagen? Han måste se på framtiden också. Han har kanske skaffat sig en fastighet, och om han skall ha den känslan utav att han vilken dag som helst kan bli kastad ut i arbetslöshet, så måste han trycka hårt på denna trygghetskänsla eller trygghet.

Ja, tiden är utgången, men det är en sak till, som jag skulle vilja säga och det är, att jag ger dem fullständigt rätt, som här har sagt att denna linje, som arbetarnas lönekurva ligger på, den går på det sättet (nedåt) och inte så (vågrätt). Jag har erfarenhet ifrån detta genom min egen far, då han blev gammal och fick en minskad lön, och jag får ju säga, att för honom kändes detta så hårt, som endast den kan känna, som har erfarit det.

Fabriksarb. Frans Olsson, Billesholm:



Dir. Gummessons uppsåt är ärligt.

Ja, när jag begärde ordet, så var det en hel del frågor, som jag tänkte jag skulle gå in på och bemöta, men en del av de talare eller debattörer, som ha varit uppe före mig har redan bemött en hel del av dessa frågor, och en fråga, som de har bemött, och som har bemötts från flera håll, det är ju frågan om misstron emot bolaget. Jag kan inte annat än understryka, att den misstron är djupt rotad bland arbetarna, men om de ha någon orsak till den vill jag ju inte alls på något sätt säga, utan för min egen

personliga del så tror jag ju, att det är ärligt menat från direktör Gummessons sida, när han nu försöker att skapa bättre förhållanden. Men det visar sig ju i alla fall, att det råder missförhållanden på arbetsplatserna, trots intresset ifrån den högsta ledningens sida för ett bättre sakernas tillstånd.

Om "driftsblindhet".

Men direktör Gummesson sade ju också det, att det ju inte kan bli fullkomligt utan måste bli en hel del misshälligheter, och det får vi ju hoppas, att det går att bortarbota så småningom. Men här gäller det ju då, att arbetarna får litet mera inflytande, så att de kan påvisa de här misshälligheterna, för det har ju visat sig, att en hel del ingenjörer och förmän lider av vad man kallar för »driftsblindhet», eller att de går förbi en sak, som de ser dag för dag men inte lägger märke till. Det visar sig på arbetsplatserna vid många tillfällen, att där är en hel del, som man skulle vilja framföra och anmärka emot, som är till skada för själva trivseln i arbetet, men det finns ju inte något sätt att framföra det. Det talas här om tekniska kommittéer. Jag är ju också anställd vid Höganäsbolaget, visserligen i ett dotterföretag, men där har man inte hört till någon teknisk kommitté, varför det vet jag inte.

Svenskarna äro dåliga psykologer.

Sedan har det också tryckts på problemen om psykologien, alltså i arbetet. Det är en sak, som nog har förbisetts mycket. Det sägs ju, att tyskarna är världens sämsta psykologer, men jag tror ju, att svenskarna inte skiljer sig så värst mycket ifrån tyskarna i det fallet. Vi ha inte så särdeles stort sinne för psykologi, och jag tror ju också, att det finns anledning för ledningen här att försöka sätta sig in i arbetarnas tänkesätt och deras sätt att se på saker och ting också. Jag tror ju, att ledningen, trots att den låter påskina, att den på allt sätt söker sätta sig in i arbetarfrågor, nog i alla fall är ganska främmande för arbetarnas tänkesätt.

Huvudmassan av arbetare i Amerika sysselsatt inom småföretag.

Så var det en sak här, att i konkurrensen med utlandet, så hade vi ju räknat med stora företag, som kan spotta ut produkter till kanske priser så fabulöst billigt, att vi inte här i Sverige skulle kunna göra dem. Men den saken tror jag, att jag tvivlar på, i varje fall så har det visat sig, att i kapitalist-samhället Amerika den största massan av arbetare är sysselsatta inom småföretag. Vi ha ju visserligen en hel del exportindustrier på Amerika, t.ex. bil-industrin, den sysselsätter naturligtvis en hel del, och den har ju en stor produktion för export.

Kamrer B Wallgren, Höganäs:



Industriell demokrati — det är ju att arbetare, förmän och tjänstemän m.a.o. de anställda inom industrien, framför allt storindustrien skall ha ett medinflytande på driftsledningen genom rådgivande eller i vissa fall beslutande representanter vid sidan av företagets ägare, styrelse och verkställande direktör.

Medinflytande för de *anställda*. I de hittillsvarande Höganäs-debatterna har ju mest arbetarnas intressen blivit framhävda. Representanter för förmän och tjänstemän har endast tillfälligtvis yttrat sig. När jag i dag uppträder, så är det dels såsom representant för tjänstemännen såsom socialgrupp betraktad, dels på grund av arten av min befattning också såsom representant både för ledningen och *samtliga* anställda. Det där sista låter kanske litet underligt, särskilt väl att jag skulle vara representant för arbetarnas synpunkter, men jag hoppas att om en stund ha klarlagt den saken.

Om medinflytande.

Medinflytande. Vad menas med det, och hur skall ett sådant kunna utövas? Låt mig begagna en liknelse, som jag tror ganska bra åskådliggör saken. Man brukar ofta likna ett företag — och inte minst Höganäsbolaget — vid ett skepp, ett fartyg. Låt mig gärna ta bilden av ett modernt ångfartyg, som går med värdefull last till exempelvis Sydamerika. För att det fartyget skall kunna fullgöra sin resa, fordras det dels att fartyget är försett med all den tekniska utrustning, maskineri, navigeringsinstrument osv., som är nödvändiga, och dels att det har en god besättning. Om vi nu tittar litet närmare på denna besättning och börjar från kommandobryggan, så har vi en kapten, ett antal styrmän, maskin- och

däckspersonal av olika grader, vi har mässuppassare och akterstäderskor. Det är inte alldeles av en slump, som besättningen har fått en sådan sammanställning. Var och en har sina uppgifter att fylla, alla på sitt sätt lika viktiga. Navigeringen, ledningen av fartyget, faller i första hand på kaptenen, i andra hand på styrmännen, som ibland vikarierar för kaptenen. Det finner både övermaskinisten, mässuppassaren och akterstäderskan vara fullt i sin ordning. Fartyget går säkrast på det sättet. Antag nu, att man skulle ändra litet på den där ordningen. Bara på prov. Vi låter kaptenen bli mässuppassare, den ordinarie mässuppassaren blir kapten och akterstäderskan blir utkik, och så gör vi en del andra omplaceringar, så där litet efter tycke och smak. Ja, det där kan nog gå bra en liten stund, i vackert väder, mitt på Atlanten. Men när man närmar sig kusten med dess klippor och blindskär, i mörker, storm och dimma, då räcker det inte om den nye kaptenen säger till akterstäderskan-utkiken: »Håll litet bättre utkik efter undervattensgrund, för jag kan inte läsa sjökortet.» Den skutan kommer nog ganska snart att stå på säker grund.

Ja, det där är ju ganska tydligt, säger Ni. Det är klart, att kaptenen och styrmännen skall ha hand om navigeringen av fartyget och inte mässuppassaren. De är ju utbildade för det. Men, tillägger somliga, det är väl inte samma sak med Höganäsbolaget. För att leda det behöver man väl inte kunna navigera. Det räcker väl, att man har ett visst mål klart för sig, och det har vi ju alla: största möjliga välstånd och lycka för samtliga anställda.

Nödvändigt att känna vägarna, som leder till målet.

Nej, det räcker nog inte att ha målet klart för sig, man måste också känna till de möjligheter, som finns för att nå det målet, på samma sätt som det inte räcker för besättningen på det där fartyget att bara veta att man skall till Valparaiso, man måste också veta, hur man skall bära sig åt för att komma dit. Och på samma sätt som besättningen på fartyget var och en har sin viktiga uppgift att fylla, så har de enskilda individerna inom ett industriföretags organisation var och en sin uppgift, det må nu vara att vara styrelseordförande, verkställande direktör, gruvarbetare i Gunnarstorp eller tegelslagare i Bjuv.

Skeppsråd.

När det gäller att fatta viktiga beslut, som gäller fartygets väl och ve, så brukar en försiktig kapten hålla skeppsråd. Då tillkallar han sina närmaste män, de rådslår om vad som bör göras, och så fattar de i samråd ett beslut. Det kan hända, att varken mässuppassaren eller akterstäderskan blir tillkallade. Det är inte därför att de anses vara på något sätt mindervärdiga, det är bara det, att de inte så bra förstår sig på navigation.

Men så en vacker dag ilsknar mässuppassaren till. Han beslutar att studera till kapten. Han får slita mycket ont i årtal för om masten, han får ligga i årtal vid navigationsskolan, och så en vacker

dag så deltar han som styrman i det där skeppsrådet eller han står på kommandobryggan som kapten på egen skuta.

Är det inte så det går till i otaliga fall? Och är det inte så det bör gå till? Blir inte tryggheten för skutan och besättningen störst, om ledningen rekryteras på det sättet?

Nå, men akterstäderskan då? Ja, hon kanske gifter sig med kaptenen. Fruntimmer brukar ju ta såna där små genvägar ibland.

Det finns alltid bara en kapten på en skuta, och det finns, såvitt jag vet, bara en verkställande direktör inom ett industriföretag. Men liksom kaptenen har sina styrmän, sitt skeppsråd, så har den verkställande direktören sina medarbetare, som dels verka som rådgivare, dels på egen hand fattar beslut inom vissa gränser. Det är när det gäller utformningen av denna medarbetarstab, som, såvitt jag förstår, den industriella demokratien skulle göra sig gällande.

Hur kan de anställdas medinflytande ökas?

Är då denna medarbetarstab, vad Höganäsbolaget beträffar, utformad på ett sätt, som motsvarar sitt ändamål, eller finns det möjlighet till ökat medinflytande för de anställda, för arbetare, förmän och tjänstemän? Är det inte detta diskussionen i kväll i grund och botten gäller? Skulle vi inte vara tämligen nöjda, om vi inom Höganäsbolaget fick det ordnat så bra som möjligt för oss i det avseendet?

Om jag börjar med tjänstemännen, så tror jag nog jag vågar påstå, att de i stort sett har den möjlighet att göra sin stämma hörd, som motsvarar vars och ens förutsättningar i fråga om utbildning och erfarenhet. Jag har ingen känsla av att begåvningar medvetet hålles tillbaka, att slumrande möjligheter skulle i någon större utsträckning ligga outnyttjade. Ja, det skulle naturligtvis vara, om vederbörande lyckas dölja sina färdigheter till den grad, att ingen upptäckt dem. Men då får jag nog säga, att då får han skylla sig själv. Livet är nu en gång en kamp, det kommer vi inte ifrån, den som tror, att stekta sparvar flyger i munnen på honom, han tar miste. Det är klart, att vi tjänstemän kan ha vissa ytterligare önskemål. Jag kan t.ex. föreställa mig, att vår tjänstemannaförening utan men kunde få vissa ökade befogenheter, men måste å andra sidan medge, att väl motiverade önskemål, som har framlagts genom denna förening, gått igenom. Rent personligt har jag funnit, att förslag, som jag har framlagt, alltid blivit bifallna, om de bara varit tillräckligt genomtänkta och välmotiverade. Om det är någon tjänsteman här i kväll närvarande, som har någon väsentligt avvikande mening, så kan han ju stå upp och anmäla den. Diskussionen är ju fri, och det är ju inte meningen, att vi tjänstemän bara skall stå upp och sjunga ledningens lov. Demokrati innebär ju, att alla skall få yttra sig, således även tjänstemän, så ut med språket bara!

Vad förmännen beträffar, så får jag medge, att jag inte så noga känner till deras speciella förutsättningar för och eventuella krav på ökat medinfly-

tande. Men jag ser ju flera förmän närvarande här i kväll, så de får väl tala för sig själva.

Så har vi då arbetarna. Ja, de har ju redan yttrat sig i stor utsträckning, så det är kanske överflödigt, att jag gör det, men jag gör det i alla fall, och det av en alldeles speciell anledning.

Finansministern yttrade i senaste Höganäsdebatten, att företagsledningen inte bara skall uppfatta arbetarnas krav på medinflytande som ett makt-språk, som den motvilligt böjer sig för, utan att ledningen bör säga så här: Det kanske ändå ligger någonting berättigat i arbetarnas synpunkter, eftersom så många människor kan vinnas för dem. Jag tycker, att det var bra sagt. Arbetarnas krav på medinflytande finns det ingen principiell invändning emot. Men så kommer omedelbart den viktiga punkten: Vilka är förutsättningarna för att kunna prestera detta medinflytande? Svaret är: Framför allt ökade kunskaper om företaget och de förutsättningar, som det bygger sin verksamhet på. Här finns ingen genväg. Och hur förskaffar man sig dessa kunskaper? Svar: genom att studera och lära. Vad skall man studera? Nu hade Ni kanske väntat, att jag skulle säga: »Brännpunkten». För all del, det är mycket bra, att Ni studerar den, men det räcker inte. Det fordras mycket mera. En hel del påvilar den allmänna skolundervisningen — då tänker jag mera på kommande generationer, förstås — och där finns mycket övrigt att önska, annat faller på den frivilliga fortbildningsverksamheten, ABF och liknande organisationer, och åter annat faller på självstudier och egna iakttagelser. Allt jämsides med den praktiska verksamheten. Det är en mödosam väg, men det är faktiskt den enda framkomliga vägen till ett i djupare mening ökat inflytande. Jag är personligen övertygad om, att var och en inom Höganäsbolaget, som på så sätt grundligt och metodiskt kvalificerat sig för ökat inflytande, han kommer också att få det på ett eller annat sätt.

Kvalifikationer förutsättning för ökat medinflytande.

När jag nyss sade, att arbetarnas krav på medinflytande är principiellt riktigt, så menade jag sålunda, att de skall ha kvalificerat sig för det. Då först blir det någon vettig mening i finansministerns yttrande, att det inte bara ligger makt-språk bakom.

Av detta följer å andra sidan, att företaget har det största intresse av en sådan kvalificerad medverkan av samtliga anställda, arbetare, förmän och tjänstemän, och att företaget vill på allt sätt understödja dessa strävanden. Detta är bakgrunden till de tekniska kommittéerna, detta är bakgrunden till vår personaltidning, och detta är bakgrunden till de kurser och annan upplysningsverksamhet, som från tid till annan anordnas.

Ett socialdepartement i miniatyr.

Men det är också bakgrunden till de planer på en utvidgad organisation inom företaget, som skall ha som en väsentlig uppgift att just ägna sig åt dylika problem. Då dessa i hög grad är av social

natur, blir det alltså fråga om en social organisation, ett slags socialdepartement i miniatyr inom Höganäsconcernen. Det hedersamma uppdraget att utreda dessa frågor och inkomma med förslag till en sådan organisation och att sedermera bli chef för den, det har tillfallit mig. Organisationen är nu i sina huvuddrag klar, och ett beslut väntas inom den närmaste tiden. Jag kan på sakens nuvarande stadium tyvärr inte gå mera i detalj, det hinner jag förresten inte heller, men jag skall i sinom tid återkomma utförligt. Jag skall bara antyda en sak. I instruktionen för en av mina blivande medarbetare heter det: Han skall hålla ett vaksamt öga på den allmänna opinionen överallt där denna kommer till uttryck. Negativa reaktioner — ja, därmed menar jag alltså klander, missnöje osv. — skall prövas på sina orsaker, *var dessa än är att finna*, samt genom lämpliga åtgärder vändas till positiva i all den utsträckning detta är möjligt. Detta betyder bl.a. att önskemål, för vars framförande särskilt forum icke redan är fastställt, denna väg skall kunna framföras till ledningen från de anställda, och att åtgärder skall vidtagas för deras förverkligande, i den mån de befinnas rimliga. Jag misstänker, att jag i samband härmed av mina kolleger bland tjänstemännen då och då kommer att tituleras en arbetarnas man. Jag kommer i så fall att uppfatta det som en hederstitel.

Rektor Torvald Karlbon:

Till den mycket sedelärande berättelse och liknelse, som gjordes här nu alldeles nyss, vill jag bara säga, att jag har litet svårt att veta, vad jag skall tro. Här kommer en hel del och talar om att det inte är så där förfärligt bra på Höganäsbolaget. Det har alla de skavanker, som företag i allmänhet ha, under det att den siste talaren säger här, att här kommer säkerligen begåvningarna till sin rätt. Jag måste säga, att jag för min del har också en del personliga erfarenheter, jag har försökt att lära mig och läsa och litet sådant där, men jag tillhörde väl mässpojken eller de där, så jag blev kastad överbord jag, ett par gånger till och med, men ingen skada skedd med den saken.

Utbildningsmonopolet måste angripas.

Vad jag menar här också det är, att det är alldeles klart, att det här om vi skall kunna klara de här sakerna beträffande själva utbildningen och sådant, så få vi angripa överhuvud taget utbildningsmonopolet, och detta utbildningsmonopol det sammanhänger med löneförhållandet, inte sant? Då kan vi ju kanske komma fram på den linjen, att vi verkligen ifrån början gör ett urval så att säga, även om det kommer att leda till mycket svårigheter, men så att vi verkligen tillvarataga begåvningarna inte bara sådana, som haft råd till att utbilda sig, utan att vi skapar möjligheter för utbildning för alla kvalificerade.

Även lönefrågorna är psykologiska problem.

Jag har en liten sak, som jag vill gräla med direktör Gummeson om, och det är beträffande vad vi resonerade här om lönerna. Jag nämnde, att det finns här både psykologiska och ekonomiska motiveringar för den industriella demokratien, och jag vill säga, att det går inte att renodla dem och säga, att den saken är en ekonomisk sak och den är en psykologisk sak. Om jag tog exemplet, jag vill inte säga vilket företag det är, men det finns faktiskt, då företag delar ut 10 % och tillverkar färdiggjorda trähus, i varje fall ha de under planering att sätta igång med det, men samtidigt som inte folk kunde gifta sig, därför att det inte fanns bostäder, så inverkar de här löneförhållandena så att säga psykologiskt också och leder till att man har svårigheter att överhuvud taget propagera för något samförstånd och samarbete, när man ser sådana förhållanden, och ur den synpunkten sett så skall vi inte bortse ifrån att även lönefrågorna berör psykologiska problem.

För övrigt så tog direktör Gummeson detta som utgångspunkt för att säga, att javäl, Ni skall ha så goda löner som det är möjligt eller också så skall vi se till att sänka priserna, ty vi måste se till här, att vi kan hålla konkurrensen på världsmarknaden, ty det är en sak, varav i mycket hög grad våra förhållanden äro beroende, och vi kan inte driva en lönepolitik här, som skulle göra, att inte vi kan hävda oss i konkurrensen.

Jag svarar på detta och säger, att vi har ju t.ex. Kullager, där man antingen har haft för höga priser, eller också har man gett arbetarna för litet, eftersom man fick sådana fantastiska vinster, som man ju har haft inom detta företag. Då säger direktör Gummeson på detta: Ja, men det gäller utlandet, och skall vi ändå inte i varje fall överse med sådana förhållanden, då det gäller utlandet, dvs. att även om vi överse med förhållanden till utlandet, så kommer det likväl att inverka på våra exportmöjligheter så småningom. Så det är därför jag närmast bara vill peka på att man får nog betrakta de här sakerna också, då det gäller vinsterna, även ur internationella perspektiv.

Sedan var vi inne här på en sak, som gällde tidsstudierna. Jag vill här säga det, att jag tror inte, att det möter hinder att få del utav tidsstudietablerna och allt vad därmed sammanhänger, men vad jag syftade till, det var de direktiv, som tidsstudiemännen få. Det finns nämligen de, som ger direktiv, att Ni skall se till här, att Ni börjar ifrån en lön på låt oss säga, om det ligger löner till 1:65, 1:40, 1:35, all right, Ni skall göra en uträkning här som ligger på något mitt emellan. Ja, sådant förekommer. Jag vill inte säga, att det förekommer på Höganäs, jag har inte hört så mycket klagomål överhuvud taget på tidsstudierna vid Höganäs, men jag vet att det förekommer här i landet, och det är de sakerna, som jag närmast menar, att man också skall titta på i det här sammanhanget, och där måste man ju, som Ni kan förstå, se till att kunna få en objektiv bedömning, så långt detta är möjligt.

När man talar om objektiva löner och sådant där, då rör man sig ju på gungfly, för en objektiv lön vad är det för någonting? Ja, det beror naturligtvis på hur pass företaget går osv. Tidsstudiemannen kan ju inte mer än så att säga avläsa hur pass fort man kan göra en sak under de och de förutsättningarna. Men så ha vi detta här — och det hoppas jag så småningom kommer bort — att det har kommit in så förskräckligt mycket vidskepelse i det här resonemanget, och det kanske sammanhänger med att det ligger i början ännu, och att man så småningom kommer fram till litet bättre bedömningsgrunder här.

144 olika kaffekannor på sjukhusen.

Då jag emellertid hävdar rationaliseringsprincipen, så är jag angelägen att betona, att jag hävdar samtidigt den principen, att man skall inte pressa arbetskraften. Det är ändå inte de stora sakerna i våra rationaliseringsproblem, utan de stora sakerna, som ligger här, det är på typiseringen och standardiseringens områden. Jag tror, att det finns tillräckligt många bevis på detta här, hur förskräckligt illa det är ställt. Vi läste ju för en tid sedan i tidningarna om att på de svenska sjukhusen så har man 144 olika kaffekannor, eller att man har 80 olika förskärare, eller att man har 60 olika konservöppnare, malisen påstår, att det är bara 2, som duger förresten. Man gör ett 60—70-tal olika hängslen här i landet enligt de uppgifter jag har fått, med olika bredd, olika spännen, olika tvinning, olika färg osv., och byxorna sitter ju lika bra, om man gör 10 slag av hängslen inte sant? Och det är väl ingen, som fått sitt frihetsbehov kränkt, om han fått välja på 10 hängslen i stället för 60 eller 70.

Men därjämte skulle man ju kunna pressa ner priserna på det här. Jag hörde utav en ingenjör, som — jag vill inte nämna hans namn i det här sammanhanget — har sysslat mycket med tidsstudium tidigare, men han sade till mig, att de där sakerna äro småsaker jämfört med de här, och jag skall försöka och syssla med de här sakerna istället. Och han nämnde bl.a., att en sådan sak som en radioapparat, som kostar i handeln 150 kronor, för den fick den, som tillverkade radioapparaten exkl. lådan, 15 kronor. Jag tycker faktiskt, att företagarna skulle hjälpa till och intressera sig även för de där problemen. Där tror jag, att det stora svinnet är i vår ekonomi, och där tror jag, att vi kan få fram åtskilligt, och det är inte säkert, att vi kan lösa det enbart genom att vi ser på rationaliseringen inom det enskilda företaget, utan man får tänka på en rationalisering mellan företagen. Det är där som jag närmast ser vårt stora rationaliseringsproblem, inte att man så att säga pressar arbetarna utöver vad som kan anses skäligt — även det är ju ett relativt begrepp.

Sedan vill jag säga en sak till här, det är beträffande frågan om vilken väg man skall gå fram på. Skall vi försöka att gå fram på de fria förhandlingarnas väg eller lagstiftning? Den ene säger: Vi kan inte här utan vi måste gå fram på lagstift-

ningens väg. Jag nämnde i mitt inledningsanförande, att problemen äro många. En hel rad av de frågor, som vi sammanknipa med en vidgad industriell demokrati, kan vi säkerligen lösa genom att använda den metod, som vi gjort hittills, de fria förhandlingarna. Jag satte ett frågetecken efter huruvida vi kunde lösa alla frågorna på den fria förhandlingens väg, men det är ingenting, som säger emot, att vi bör pröva den vägen och i varje fall se, hur långt vi kan komma dit. Den svenska arbetarrörelsen och fackföreningsrörelsen har ju på de fria förhandlingarnas väg ändå nått ett gott stycke i sin sak. Jag vill inte mana fram varken fädernas skuggor eller missgärningar, men jag vill påpeka det, att på de femtio år, som vi ha haft en fackföreningsrörelse här i landet i stort sett, så har det skett betydande förändringar. Det är mera, som har förändrat sig, än vädret. Där har skett en förbättring på olika områden, och där har ju också fackföreningsrörelsen hjälpt till. Därvidlag finns det ju en hel rad utav saker, som inte kan mätas i kurvor och grafiska framställningar eller räknas ut på en räknesticka eller något sådant där, och det är själva människovärdets höjning, som har skett under dessa år.

Människovärdet har höjts.

Vad är det, som har gjort exempelvis, att en lantarbetare idag icke ses över axeln, som han gjorde förr? Man talar idag, märk väl, inte om bonddrängar, utan man talar om lantarbetare. Man talar inte om hamnbusar och sjåare, utan man talar om hamnarbetare. Ja, det är en höjning av människovärdet, som har skett i samband med att de genom sina organisationer ha fått lite möjligheter att öva inflytande på sina levnadsvillkor, och jag menar, att det finns ju ingen anledning att tro, att nu är den vägen stängd, nu ha vi nått den gräns, där ingen längre kan nå. Här har ifrån företagarens representanter deklarerats intresse för de här sakerna. Skulle vi då säga, att vi inte tror på detta här, att det inte går att diskutera om den här saken? Jag menar det, att vi få väl förutsätta här, som vi har förutsatt i andra sammanhang, en smula ärlighet och öppenhet på ömse sidor, och att vi på det sättet ser åtminstone, hur långt vi kan komma, och det behöver ju inte leda till samma resultat som vid diskuterande av semesterfrågan.

Är de statliga industrijäntemännen mindre kvalificerade än de privata?

Sedan vill jag också peka på en liten sak till sist — tiden är ju långt framskriden — och det är frågan om huruvida man på det här sättet skulle avtrubba initiativkraften eller inte. Det är naturligtvis en kärnfråga. Om åtgärder skulle leda till att vederbörande inte skulle utnyttja sina möjligheter för att åstadkomma det bästa resultatet, så är det alldeles klart att det är en allvarlig fara som ligger däruti, och frågan är då bara: Föreligger det så-

dana risker? Ja, här står det olika uppfattningar. Vi kan ju ingenting få veta, därför att vi ingenting ha provat. Det är mera någonting, som vi s.a.s. sluter oss till utav sådant, som vi tror, mera än vad vi har erfarenhet utav. Man kan peka visserligen här på staten och säga, som direktör Gummeson gjorde, att de har visat så många avskräckande exempel. Ja det är väl litet olika där också inom de statliga företagen. Jag kan peka på de statliga industriföretagen exempelvis, dem är det väl inte något fel på. Fastän jag vet ju, att man i många kretsar anser de tjänstemän, som är anställda vid statliga industriföretag, såsom mindre kvalificerade än dem, som är inom privata företag. Det skulle ju också kunna tänkas, att dessa statliga företag — jag tänker här på de olika, som vi har, både när det gäller inom Domänverket och järnverket i Luleå och på andra områden — att vi bland dem försöker skapa en sammanslutning, så att de kan konkurrera med det fria näringslivet på ett bättre sätt än vad de kunnat hittills, och därför att de numera uppträder vart och ett för sig. Det är ju också en väg, som man kan tänka sig, för att så att säga peka på att de som är anställda i statliga industriföretag väl kan hävda sin ställning gentemot de inom det privata näringslivet anställda tjänstemännen. Där får väl utvecklingen visa, hur det kommer att gestalta sig.

Ta hellre bort omsättningsskatten än värnskatten!

Och så till sist vill jag bara säga, direktör Gummeson har här en passant så där snuddat några gånger vid skattefrågan, och jag vill säga, att skatterna är stora här i landet. Jag vill bara peka på en sak, och det är, att utav statens totala inkomster som de totala skatterna är, så visar det sig, att om man tar konsumtionsskatterna, alla direkta statsskatter och direkta kommunalskatter, vars sammanlagda belopp uppgick till 2 miljarder 61 miljoner, så kommer 1148 miljoner på dem, som har under 5.000 kronors inkomst här i landet, under det att det kommer 913 miljoner på dem, som har över 5.000 kronor. Därur har man ju kanske också en liten motivering varför vi — jag kan säga det en passant, jag också, fastän Ni kanske inte märkt resultaten — i Landsorganisationen hellre hävdar, att vi skall taga bort omsättningsskatten än värnskatten.

Ing. Eric Bengtsson, Höganäs:

Borde blivit sin egen.

Ja vi kommer ju fortfarande allesammans ihåg den mannen, som gick till sitt arbete på morgonen för att sätta ihop värmeledningsselement, då han hade en känsla av att han gick till ett fängelse. Den där mannen hade någonting värdefullt inom sig, men det fattades tydligen någonting annat, och det var

initiativkraft. Han skulle helt enkelt ha brutit sig ut och skaffat sig en annan verksamhet, där han hade trivts. Den möjligheten finns för honom i vårt samhälle med fritt näringsliv, däremot om det hade



varit ett socialiserat näringsliv, så hade han varit bunden. Däremot så finns det i alla fall en hel del, som vi kalla för vanearbetare, som icke har den inställningen utan trivs med dessa rutinarbeten, och dessa skulle jag vilja betrakta såsom stöttepelare för industrien, ty sådana arbetare är mycket värdefulla. Jag vill inte alls därigenom påstå, att detta skulle vara något vanhedrande, det är en säker och stadig arbetarestam, därför att om icke dessa funnes utan alla hade haft samma mentalitet som den först omnämnda, så skulle allesammans ha, dvs. om de hade haft gnistan, brutit sig ut och varit egna företagare med en man — honom själv. Storindustrien hade ju då varit helautomatiserad.

Om att deklarerat och att fylla i mantalsblanketten.

Sen så hoppar jag över en del saker här, tiden är knapp. Jo, om vi nu tänker på denne mannen, som skulle ha bättre priser, så skulle det kanske kunna ordnas, som det föreslagits, genom demokratisering utav industrien. Men är demokratiseringen så fulländad, finns det icke vissa svagheter? Vi kan fråga oss, lever vi här i ett demokratiskt samhälle? Det skulle alla svara ja på. Vi ha en socialdemokratisk regering och ha haft det i många år. Den har ju genomfört mycket, det kan man inte alls blunda för, men det finns vissa brister, och eftersom tiden är så knapp, så skall jag bara peka på en, och det är en mycket vital sak, det gäller de två tillfällen, då varje individ i landet skall genom det språkrör, som finns, stå i kontakt med staten, som representeras genom honom själv. Det är varje gång vi skriver en

deklarationsblankett. Då få vi en blankett, som kanske för många är mycket svår att tyda, och när han sedan skall söka komma underfund med den, så läser han de flera upplagorna anvisningar, och han blir mer och mer konfunderad, ju längre han läser, han begriper till slut ingenting. Samma historia eller något liknande finns på mantalsförteckningarna. Som Ni sett i många år, så uppger man namn och adress på flera platser, sedan finns det kolumner för födelseår osv. och dessutom 10 cm lagom för att skriva namnet, men observera att över detta står det bostad och namn, mycket dumt, bostaden uppges på tre platser eller åtminstone två. Alltså, detta är demokrati. Om en utlänning ser på Sverige så säger han: Jaha, detta är ett demokratiskt land, där allting går mycket smidigt och man kan tala sunt förnuft. Men när det gäller denna enkla omgångsform med staten, så existerar ju utpräglad byråkrati, sunt förnuft existerar överhuvud taget inte. När man sitter och skriver den där blanketten, så föresvävar det en faktiskt, att det enda, man har kontakt med, det är vad jag skulle vilja kalla för den okände statstjänstemannen, ett imaginärt begrepp.

Den fientliga inställningen till bolags- och arbetsledning måste bort.

Ja, här har talats mycket om demokratisering, det skulle innebära samarbete, samförstånd osv. men då, måste jag säga, måste först och främst den fientliga inställningen till bolagsledning och arbetsledning bort. Jag skall ge ett exempel att den existerar ännu idag. Vi fick i uppdrag för ett par år sedan att försöka tillverka en olja, som skulle användas att smörja maskinerna med i gruvorna, då oljetilldelningen var mycket dålig. Vi arbetade med den saken och fick fram en oljekvalitet, som vi trodde var användbar, och den släpptes ut till gruvorna. Den har använts i två års tid, och vi, bolagets egna leverantörer, hör ingenting vidare om saken förrän helt nyligen. Då hade det uppträtt eksem i någon gruva i Nyvång, och utan vår vetskap så skickas prov utav oljan genom fackföreningens representant till Institutet för Folkhälsan, och han talar om, att här använder vi en olja som inte duger, den ger eksem, var snälla och undersök den. Finns det inte så mycket samarbete och samförstånd, så att åtminstone vi, som tillverkar den inom eget bolag, kan få tillfälle att ta del utav saken och genom högraffinering göra den bättre, om det går? Nej, det skall gå bakom ryggen, det var ju ren misstänksamhet, detta kallar jag inte för samarbete.

Fabriksarb. Ernst Nyman, Bjuv:

Om hövlighet.

Det har här i kväll talats om intresse på arbetsplatsen. Jag har varit anställd vid Höganäsbolaget

i en 25 års tid, och jag har funnit, att det är av väldigt stor betydelse, hur en arbetsledare tar sitt folk. Vi äro inte så dåliga psykologer vi arbetare heller, än att vi ge akt på både våra arbetsledare och förmän och våra ingenjörer såväl som herr direktör Gummesson, då han kommer genom fabrikerna. Jag har funnit en mycket enkel sak, som kan ge en viss sammanfattning bara det, och jag har tänkt för mig själv så här, då jag sett direktören komma: Jag förstår, att en man i hans ställning måste ha mycket bråttom, men bara han gör så här (en hälsningsgest), då han går förbi oss arbetare, så känner vi oss liksom om vi vore hemma i bolaget allesamman, och likaså, det får jag säga, att vår driftsingenjör kommer ju aldrig en gång, utan att han hälsar på morgonen. Det uppskattar jag för min personliga del i varje fall, så att man får en känsla av det inte är så som det var för många år sedan, då vi barn, som är uppväxta här i Bjuv, tidigt fingo lära oss att ta av mössan för varje 5/8-förman vi mötte på den tiden. Det skadar inte, att man har fått lära sig lite grand under barnaåren, det vill jag inte påstå, långt därifrån, men jag värdesätter, att man inte blir betraktad såsom en nolla som inget värde har utan som en liten kugg om än en utav de allra minsta i företaget att man får vara med i det.

Om risken av att göra en uppfinning.

En annan sak har jag kommit att tänka på många gånger. Jag minns när gasugn III sattes i gång i Bjuv, jag var avskärare då vid bråkan där, och jag funderade på att jag tyckte det var tråkigt, att det skulle hänga vid de där rullarna alltid, och det var arbetsamt och besvärligt att föra skärstolen fram och tillbaka, och när inte förmannen var där, då passade jag väl på och smorde de där rullarna, filt-rullar, och rätt vad det var så hade stenen spruckit en dag. Naturligtvis var det något mystiskt, som hade förehavts där nere. Det kom fram naturligtvis, att det var jag, som hade smort rullarna, och det gjorde ju ingenting heller, när jag talar om för Er här i dag, att rullarna smörjes överallt i dag, och det har visat sig, att det var inte orsaken det heller. Här är nog ingen enda i dag, som skulle vilja stå och föra en skärstol, utan att vi hade smorda rullar, alltså filten indränkt med olja, så att strängen inte hänger vid.

Men det gick på det sättet till slut, att bolaget accepterade förhållandet, och det har gått mycket bra. Det kan bli så ibland, att vi arbetare komma underfund med en sak som kan underlätta, men klyftan oss emellan, då vi inte ha förtroende för ledningen och de inte för oss, den gör, att vi inte våga uttala, hur vi tänker om det. Jag får säga det, att under den sista tiden med yngre ingenjörer så har det visat sig, att man mera förtroendefullt och uppriktigt kan tala med dem, och jag känner det mycket trevligt att kunna göra det verkligt, och likaså med ledningen i viss mån, att det är mycket ännu, som kunde bli bättre, det vill jag bara säga.

"Gulingar".

En annan sak, det var en utav herrarna här, som var uppe och talade, jag tillhör nämligen en utav de där »gulingarna», men jag skäms icke ett dugg för det, på grund av att jag vågar säga här i kväll, att Ni som sitter här i Bjuv och känner mig, Ni vet, att jag inte är någon företagets hantlangare, utan jag har en såpass grundad uppfattning för min övertygelse, att jag låter inte fjäska in mig varken här eller där, men skulle det vara frågan om självsvald, då vågar jag också veta, var jag skall stå, och kommer att göra det också, men å andra sidan så skulle inte jag, som själv har fått arbeta från mina 11 år tills i dag, vilja gå dessa för när, som jag vet har slitit lika hårt. Aldrig i livet, om jag så får avsked på fläcken.

Jag har sedan 1923 inte tillhört organisationen. Jag stod just nu i dagarna och hade tänkt att gå in, men jag skall tala om för de herrarna, som vill beteckna sådana som »gulingar», att Ni demokratiserar oss verkligen inte på det här sättet. Inte därför att jag ser ned på någon, långt därifrån, jag vet, att jag är bara en människa, som behöver ha mat och kläder, jag behöver inte mer, när jag är här, och det är detta ingen utav våra höga herrar begriper, Ni förstår nog allesammans med tiden.

En tråkig erfarenhet från 1925.

Men å andra sidan så är det en sak till jag tänker på. Jag byggde ett hus 1925, och då skrev jag till direktör herr Blomquist, om inte det var möjligt att få ett bidrag till det där. Jag byggde det nämligen på att människor trodde på en, jag hade inte ett öre att börja med, jag satte mig i skuld på hela huset, köpte tegel och köpte takpannor utav bolaget och gynnade företaget, där jag var anställd, för jag tänkte, att de skall väl förstå en med tiden. Då skrev jag och anhöll, och då fick jag till svar från herr Blomquist, att han kunde endast beklaga att det, som utställdes på det året till hjälp senare, det gällde styrelsebeslut för det året, följaktligen fick han lägga det där brevet till sido, jag fick inga kontanter.

Dir. P Eg. Gummesson:

Höganäsbolaget ger ingenjörsutbildning åt ungdomar, som är särskilt tekniskt begåvade.

Det var bara ett mycket kort inlägg jag tänkte göra nu, med anledning av rektor Karlboms sista uttalande. Han yttrade sig såsom varande pedagog om utbildning och information, om nyttan därutav, om nödvändigheten därutav. Han använde ett ord, som jag lystrade till, det var utbildningsmonopol. Det var första gången jag hörde detta, och han

menade därmed, att utbildning var ett privilegium, som tillhörde dem som hade möjlighet att betala. Det är med anledning av detta yttrande, som jag nu stiger fram. Jag vill nämligen meddela eller tala om för rektor Karlbom, att vi vid vårt företag — nu vill jag, att rektor Karlbom skall tro på mig, även fast han nyss konstaterade, att när han kom hit, han inte visste, vad han skulle tro, för här stod så många olika gensagor mot varandra — sedan minst 10 år tillbaka på eget initiativ ha infört att vi ge sådana pojkar och ungdomar, som vid psykning visat sig ha speciella tekniska anlag, på vår bekostnad utbildning till ingenjörer. Vi har i dag i bolagets tjänst vill jag minnas 4 eller 5 sådana personer i ingenjörsbefattningar. Detta är en form av industriell demokrati, jag skulle vilja kalla det för bildningsdemokrati, som jag tycker är sådan, att man med en viss tillfredsställelse kan tala därom. Jag vill också konstatera, att dessa pojkar ha visat sig fullt motsvara de förväntningar, som vi ställde på dem, när vi satte dem i skola. Jag vill dessutom nämna, att någon återbetalningsskyldighet av de medel de få, inte kräves, om de stannar i bolagets tjänst 3—4 år efter examen. Det är emellertid deras fulla rättighet att söka befattning, där de finner sin bästa utkomst, men om de söka sig till en annan arbetsgivare omedelbart, inträder återbetalningsskyldighet. Denna form skulle jag på det livligaste vilja rekommendera inom industriföretag, som tror på även den enkle mannens möjligheter att göra sig gällande på ledande befattningar.

Titta ett slag på distributionsapparaten! Där finns rationaliseringar att göra.

Sedan var rektor Karlbom inne på nödvändigheten att förbilliga produkterna, som produceras för vår konsumtion, och detta erkännes: högre effektivitet, billigare priser bör på allt sätt åstadkommas. Han pekade på nödvändigheten av standardisering och typisering och drog fram åtskilliga exempel, exempel som jag måste säga i en del fall är av den arten, att de tangera den individuella smaken och dess krav, men jag förstår honom, och jag är fullt på det klara med nyttan av åtgärderna.

Jag vill emellertid peka på ett område, som vanligen blir förbisett, därför att det icke heter industri. Ta och titta på distributionsapparaten, så skall Ni finna, att där finns rationaliseringar att göra av betydligt större omfattning än som nu finns inom produktionsapparaten!

Vad sedan beträffar de nämnda skattebeloppen, jag kommer inte riktigt ihåg siffrorna, men om nu större delen faller på de inkomstagare, som ligga under 5.000 kr, så måste man ju för att riktigt kunna bedöma frågan också få veta, hur många dessa betalare äro, och hur många det är, som ligger över 5.000-kronorsstrecket. Annars kan man inte bedöma belastningen.

(Replik från rektor Karlbom: Jag har procent-siffrorna också.)

Rektor Harald Nordström, Stockholm:



Herr ordförande!

Jag har egentligen kommit hit som lyssnare bara. Jag var glad, när jag fick inbjudan att komma ner och följa den här debatten. Det är klart, att för mig som ledare utav den bildningsart, upplysningsverksamhet, som industriens topporganisation har ställt sig bakom — och som förresten sker i nära samverkan med ABF och TBV — har det därför haft sitt intresse att sitta och lyssna, att se denna form av kontakt också mellan ledning och de anställda.

Den interna informationen vid olika företag, en rundfråga.

Men det är ytterligare en sak, som gör, att jag är intresserad för den här diskussionen, och det är det, att jag under de senaste månaderna har suttit som sekreterare i en kommitté, som Industriförbundet och Arbetsgivareföreningen tillsammans har tillsatt, en kommitté, som har under behandling frågan om en riktlinje för den interna informationen vid företagen, och när jag nu tog ordet här, så var det bara för att ge kanske några små glimtar ifrån arbetet i den kommittén. Kanske också ett eller annat tillrättaliggande.

Det har sagts mycket ofta i den diskussion, som har pågått, att man från företagets sida utom i enstaka fall har undanhållit de anställda information, insyn. Jag tror knappast, att det håller måttet, att det är riktigt detta yttrande. Vi har haft en rundfråga i ett mycket stort antal företag, och man kan ur svaren på rundfrågorna läsa fram, att olika metoder har tillämpats redan tidigare för en sådan information. Men den där informationen, det är alldeles riktigt, när man anmärkt på den, den har

varit utav mera tillfällig art, men därför att denna tidigare information har varit tillfällig eller oregelbunden, om Ni så vill, så skall man därutav inte dra den slutsatsen, att företagen skulle vara ointresserade för nya och kanske mera regelbundna former för denna information. Ännu mindre tror jag man skall härutav dra den slutsatsen, att de, som det har sagts — jag citerar bara — skulle, bekajas utav skuggrädsla och egoism och därför undanhålla de anställda information.

Frågan om denna interna information har, som jag sagt, tagits upp till kommittébehandling. Jag nämnde också, att vi skickat ut en rundfråga för att klargöra, bl.a. för oss själva, hur pass intresserade företagen är för en utökning av denna insyn, om Ni vill hellre använda det uttrycket. Rundfrågan gick ut i 685 företag, det var företag med över 100 arbetare, och svar har gått in från 73,2 %, vilket anses som ett mycket gott resultat.

Jag kan säga, att de nekande svar, som har kommit in, utan någon som helst motivering — alltså man har svarat nej på våra frågor, om de har haft information, eller om de planera nya former för information osv. — ja de äro från ungefär 13 %. Från 3 % har kommit sådana nekande svar med viss motivering, och direkt avvisande svar har kommit från 1,3 % utav företagen, alltså sådana, som har sagt, att vi vill inte ha någon sådan där insyn, vi har inget intresse utav det. Mer eller mindre utförliga svar har kommit från över 74 %, och från 53 %, alltså mer än hälften av dessa, lämnas också meddelande, att man där planerar åtgärder för en mycket väsentlig utvidgning. Om jag skulle föra samman de företag, som inte svarat, som givit nekande eller avvisande svar, så får jag 37,6 %, jag skulle vilja beteckna dessa företag snarast som de »ljumma» eller »kalla» kanske också, och vi får 62,4 % eller nära 2/3 utav företagen, som är positivt inställda till en information, en vidgad, en ökad insyn.

Jag tror inte man har rätt att inför dessa siffror tillvita företagen den där negativa inställningen, som inte så sällan tillvitas dem i diskussionen. Jag tror, att det tvärtom är på väg att skapas en plattform för samsträvan på detta område. Företagsledningarna ha säkert lika stort intresse som någonsin de anställda att finna vägar till ökad trygghet och trivsel, till fördjupad känsla utav medarbetarskap och därmed också ökad effektivitet. Det är klart, att ökad insyn är bara en utav vägarna till detta, men jag tror inte, att man skall från företagarehåll vägra att ta under sådant gemensamt övervägande, som här har föreslagits bl.a. från rektor Karlhom, olika former för denna information.

Formerna för den fortsatta informationen behöver övervägas.

Bara två korta satser till. Jag tror, att de behöver övervägas dessa former. Schablon duger inte. Vi kan inte göra en mall bara så där, efter vilken allting skall ske inom olika företag. Företagen äro olika; vad som passar, det har sagts här förut, för

det ena, för det större, passar inte för det mindre osv. Men vi kan nog komma fram tillsammans till vissa linjer för en information som riktar sig till den stora gruppen likaväl som den där informationen, som inte minst tar sikte på det, som här har understrukits flera gånger, inlemmandet i sammanhanget utav den enskilde. En linje kan vi säkert finna också för en information, som anknyter sig till den mindre gruppen, och kommittéförfarandet i någon form förefaller i varje fall böra diskuteras. Och utgångspunkten tror jag nog vi kan finna en gemensam formel för.

Insyn skall ha insats som följd.

Insyn, vare sig den tas eller ges, skall ha insats som följd. Insyn skall inte vara medel för ensidiga krav utan för gemensam strävan. Ibland kanske man har varit litet besviken, när man har läst eller hört diskussionen, inte här i kväll, men jag menar den allmänna diskussionen, ibland kanske man har tyckt, att man litet för mycket ensidigt uppehållit sig bara vid den ekonomiska insynen, medverkan i frågor om vinstdisposition osv. Insyn och därutav följande medverkan måste gälla också det, som är förutsättningen för ekonomin, det produktiva arbetet. Jag tror, att diskussionen kring den industriella demokratien skulle vinna på en allsidighet, som tar sikte på den ömsesidighet, som måste präglade informationsarbetet, och den mångsidighet, som ligger däri, att det industriella arbetet rymmer både tekniska, ekonomiska och sociala problem. Insyn skall ha insats som följd, inte minst på så sätt att denna insyn, som skall ge kunskap, också skall bygga på kunskap. Man skall inte vara rädd för att inom de olika bildningsorganisationerna och ännu hellre i samverkan mellan bildningsorganisationerna och företagen skapa den kunskap, på vilken vi kan bygga ett ytterligare gemensamt arbete. Är vi inte rädda för att taga på oss lite extra arbete, lite besvär att skaffa oss de där kunskaperna, så har vi i varje fall fått fram några av de grundstenar, på vilka vi skall kunna bygga en industriell demokrati, en demokrati, som ger utrymme åt alla, rikare betingelser för alla inom ramen för de möjligheter, som det gemensamma intresset för gemensamt produktivt arbete kan skänka.

Gruvarb. Axel Henriksson, Gunnarstorp:

Hur man "diskuterade" i gamla tider.

De sammankomster, som nu har hållits på olika platser i gruvdistriktet, påminner om aktiviteten i de stora folkrörelserna. Visserligen kunde man inte då diskutera med arbetsgivaren, men i alla fall var det en aktivitet, som var uppmuntrande för de stora folkrörelserna. Jag minns för många år sedan vid ett företag, där vi skulle diskutera med arbetsgivaren om matförhållandena — chefen hade samman-

kallat till detta möte. Vi påstod, att köttet som vi skulle förtära var skämt, och det var så, att bolaget höll maten, och doktorn och ingenjörerna skulle ju förklara, att det var friskt, och att kalorierna var tillräckligt tilltagna. Den diskussionen resulterade i att chefen blev utkastad, och chefer och förmän drällde efter. Det var den formen av diskussion. Att det var sympatiskt kan man ju inte påstå.

Ett dåligt tack för en uppfinning.

Jag vill bara med detta säga, att den industriella demokratien har redan för länge sedan arbetat sig in i folkmeningen, och den har börjat med att vi kommit till samförstånd och kunnat resonera med varandra. Att det blir så allvarligt taget alla gånger, då arbetarna lägger in sin insats i arbetet, det vill jag inte påstå. Jag minns en gång, jag arbetade vid ett glasbruk och där tippade vi ner den kasserade glasmassan från andra våningen ner på marken. Jag var nyanställd, och jag kom och skulle köra bort den där glasmassan. Under många år hade där varit en man anställd, som skulle utföra det arbetet. Massan tippades ner direkt i marken och glas åter sig ju ner i jorden, och när man då skulle ta den på en kraftig skyffel, eller vad man hade, så var det nästan omöjligt. Jag funderade på det där och tyckte det var litet bakvänt, och jag tog och lade plankor under det där. Det hade varit ändå bättre, om man hade haft plåt, men det fanns inte till hands. Det resulterade i att jag kunde göra arbetet på halva tiden. Så tänkte jag, då skall jag väl gå och ha det bra den andra halva tiden, när



det har varit mitt arbete under gången tid, men det blev inte följden, utan när jag hade skött det, så fick jag utföra annat. Det blev inget tack för uppfinningen, om man så skall säga. Men det kan vara så många småsaker, som kan spela in i arbetets gång, och som arbetarna också kan fundera ut.

Då man nu ser på arbetarföretagen och deras hygien, får man nog konstatera — den som varit med i industrien ett 50-tal år — att skillnaden är betydlig nu mot då, vad hygienen beträffar. Men renhållningen både ute och inne på arbetsplatsen den ger en trivsel, som har stort värde både för arbetet och arbetaren överhuvud taget.

Hur hade det gått, om privatkapitalisterna skött ransoneringen?

Sedan var det ett resonemang, jag fäste mig vid. Det var när direktör Gummeson talade om staten som arbetsgivare. Jag är inte någon särskild älskare av staten såsom arbetsgivare, men jag har det begreppet, att en övergångsform i statlig regi, det är nog möjligt. Man kan bara t.ex. se på ransoneringen i nuvarande tid. Hade privatkapitalisterna och de skött ransoneringen, så vill jag bara fråga, hur det skulle sett ut. Det var nog tack vare att staten satte pris på varorna o.d., som vi kommit så bra och lätt undan, som vi gjort.

Sedan var det beträffande löner och pension. Nu vet jag inte, om direktör Gummeson är så stor idealist, att han inte fäster sig vid det materiella. I alla fall så är det för oss en av de främsta fordringarna, att man måste ha någonting till det materiella. Det är ju bara filosofer och tänkare, som inte frågar efter den saken, och kanske direktör Gummeson är av den sorten.

Internationellt samarbete gör slut på konkurrensen.

Jag skall bara säga ett par ord angående konkurrensen från utlandet. Jag har den uppfattningen, att kunde det komma till ett internationellt samarbete — vilket jag också tror det kommer att bli i fortsättningen — så skulle allt det där borteliminerat om den där konkurrensen. Vi ser nu på fackföreningskongressen i Paris. De ha tagit initiativ till att demokratisera Spanien, och jag menar, att får man det internationella samarbetet, så kommer vi ett gott stycke framåt.

Dir. Wilhelm Bahrke:

Förtroendet mellan parterna måste ökas.

Herr Ordförande!

Jag skulle gärna vilja uttala ett tack för att jag fått komma hit i kväll och fått avlyssna den här mycket intressanta diskussionen. Det är ett mycket värdefullt initiativ, som man här i Höganäs har tagit genom dessa diskussionsaftnar, och som jag ser det så tycker jag, att enbart det, att man på det här sättet kan komma tillsammans och där de anställda och företagsledningen får tala fritt ur hjärtat, är ett stycke industriell demokrati. Jag tror också, att bägge parter har en del att lära av vad som här har sagts, och ehuru motsättningarna kanske ha kommit fram, så tycker jag, att på botten ändå motsättningarna inte äro så stora. Man tror — man har i varje

fall uttalat sig härför — att man förhandlingsvägen skall kunna komma till rätta med de problem vi ha diskuterat här och i varje fall säger man sig ju här allmänt, att man bör pröva den vägen. För att det skall kunna ske bör emellertid alla intaga en positiv ställning till de saker, som här diskuterats. Det gäller också, när man kritiserar, att även i kritiken vara så positiv som möjligt. Och vi måste också försöka att få litet större förtroende för varandra på bägge sidor och inte bara uttala vår goda vilja, utan det måste också vara så, att när från ena sidan denna goda vilja uttalas, så skall motparten tro på det. Gör vi det, så tror jag, att vi så småningom skall kunna komma till att i samförstånd lösa de viktiga och svåra problem, som vi i kväll ha diskuterat. Jag tackar för ordet.

Gruvarb. Evert Berg, Nyvång:



Herr Ordförande!

Fackföreningarna måste tillsätta de tekniska kommittéerna, annars ingen industriell demokrati.

När direktör Gummeson i sitt korta anförande bemötte Karlhom, så sa han, att om det som rektor Karlhom hade skisserat fram här, var industriell demokrati, så var den redan genomförd vid Höganäsbolaget. Han syftar då på de tekniska kommittéer, som är utsedda vid bolaget. Det är kommittéer, som bolagsstyrelsen själv har tillsatt. Man frågar sig, om det skulle vara demokrati, när bolagsledningen själv tillsätter den kommittén. Åtminstone från arbetarhåll är den uppfattningen gällande — åtminstone vad det gäller Nyvång — att om inte arbetarnas fackföreningar själv får tillsätta de tekniska kommittéerna, då är det faktiskt inga tekniska kom-

mittéer eller någon demokrati — vad vi menar med industriell demokrati.

Vidare så påpekade direktör Gummeson i samma sammanhang, att de kommittéerna och de ledamöterna skulle ha möjlighet att mottaga informationer och sen i sin tur fortlämpligt dem ut till medlemmarna. Jag tror, att den vägen att välja kommittéer, som bolagsledningen gick in på, när den tillsatte sina tekniska kommittéer, är den sämsta tänkbara för att tänka sig, att där skulle ske någon information ibland medlemmarna ifrån dessa ombud, som var tillsatta utav dem.

Hur tillsättes styrelseledamöter?

Vidare så gjorde ju dir. Gummeson en hel del invändningar gentemot Karlboms yttrande i anledning av att arbetarna skulle få medinflytande i bolagets styrelse. Det skulle inte vara rätt, att de skulle få tillsätta styrelse, utan styrelsen skulle tillsättas på ett annat sätt, dvs. på det sättet, som det nu går till. Många tror ju givetvis, att det är de mest kvalificerade — det är väl direktörens uppfattning, skulle jag tro — som tillsättes som styrelseledamöter, men det betyder väl en hel del med aktieinnehavet också.

Ingen trivsel i gruvarbetet.

Det har under kvällens lopp talats mycket om frihetskänslan för arbetarna i arbetet. Det är nog en sak, som de flesta saknar. Ätminstone de arbetare, som är sysselsatta i kolgruvorna, ha aldrig den trivseln i arbetet. Vad vi än företar oss, är arbetet av den art, att det aldrig kan bli någon direkt trivsel.

Arbetarlöner — tjänstemannalöner.

Dir. Gummeson nämnde också om att arbetarnas förtjänster låg på ett högre plan än t.o.m. tjänstemännens, men det stämmer nog inte. Arbetarnas löner skulle gå alldeles diagonalt, men tjänstemännens skulle sakta stiga. Men det är nog så, som nämndes, att arbetarnas löner sjunker undan för undan. De börjar redan att sjunka, när arbetarna kommer upp i 40-årsåldern, och det är på ett ganska tidigt stadium, som arbetarnas löner får en dalande gång, och sen så går det utför och utför. Tjänstemannen har en särställning, och han har kanske en hel massa förmåner, som gör, att han känner sig särskilt belåten. Han får ju under nuvarande förhållanden en extra månadslön i julklapp som regel. Det har han ju fått nu i några år åtminstone. Det har arbetarna blivit befriade från.

Ingenjör Bengtsson nämnde något om smörjoljan. Ja, då han framhöll det, så kan också jag göra det. I fråga om smörjoljan stod han här och ville påskina, att bolagsledningen inte kände till att arbetarna fick eksem av den, och han tyckte, att det var en omväg eller en brist på solidaritet mot företaget, att arbetarna gick till Statens Institut för Folkhälsan för analys. Med tanke på att dessa arbetare tidigare fått eksemet och fått gå till läkare och läkaren konstaterat att det inte var olycksfall, trots

att de var av den uppfattningen, att det var en ren yrkessjukdom. De blev inte sjukskrivna, och de fick inte sätta sig, och de fick inte gå ut i solen, men de skulle arbeta. Dessa arbetare visste sannerligen inte, var de skulle ställa sig, och de gick i författning om att få den sjukdomen förklarad som yrkessjukdom, och det lyckliga har varit, att de arbetare, som har drabbats av smörjoljan och fått eksem och dylikt efter den betan, de har fått olycksfallsersättning för det.

Förman Artur Nilsson, Höganäs:



Om att sätta ljuset under skäppan.

Det var egentligen ett yttrande av rektor Karlbom, som fick mig att begära ordet. Han nämnde i ett av sina senare anföranden, att då det tidigare hade talats om utbildningsmöjligheterna, att alla begåvningar skall ha samma möjligheter, samma chanser således, och det vill jag livligt understryka, men just när han fällde detta yttrande, kom jag att tänka på en sak, som jag inte kan underlåta att nämna. Det var vid ett tillfälle inte så långt tillbaka, som en arbetare i Höganäs kom till mig — han arbetar således i en tegelfabrik — och sa ungefär så här: »Jag har kommit på en idé, där man säkerligen kan höja produktionen med 30—40 % och samtidigt kan två man inbesparas.» Då sa jag: »Det var ju ett fint förslag det där.» Nu hör det till saken, att han är ledamot av den tekniska kommittén i den fabriken. Så sa jag: »Då är det ju anledning för Dig att nämna om detta på ett sammanträde.» »Nej»,

sa han, »det kan jag inte, det vill jag inte». »Vad då för?», sa jag. »Nej, då blir mina kamrater förbaskade på mig för det första.» »Jamen», sa jag, »Du kan ju riskera, att en annan stjälar idén ifrån Dig, och då har Du ju ingen glädje av den». Ja, det var han ju inte rädd för, han menade på, att där var ingen annan, som kunde fundera ut det där. Men jag tyckte ju ändå, att risken förelåg.

Det vill jag kalla att sätta sitt ljus under en skäppa, som det heter. Är det inte till att driva misstänksamheten för långt, då man inte kan tala om en sådan sak för vederbörande ledning, högre eller lägre, vilken som helst? Jag vill med detta ha sagt — och det sa jag också till nämnda arbetare — att givetvis finns det i alla fall plats för de två arbetare, som eventuellt hade blivit överflödiga.

Misstänksamheten måste bortarbetas, tekniska kommittéerna ytterligare utvecklas.

Nu är det naturligtvis ingen garanti för att hans idé var genomförbar, men bara det att en människa får en idé och inte vågar framföra den, det tycker jag inte är, som det skall vara. Jag tycker det är till att driva misstänksamheten för långt. Skall vi komma någon vart på det område, som vi ha diskuterat i kväll, så måste också först och främst denna misstänksamhet båda parter emellan bortarbetas, och då är jag inne på det gebit, som jag i många, många år har sysslat med. Jag har varit ABF-man i bra många år och alltid pläderat för studiearbete, och här anser jag, att det föreligger skäl för ytterligare ökat studie- och informationsarbete, och där bör ingen ställa sig avvisande. Jag har varit med för många år tillbaka och deltagit i Höganäs i någonting som de kallar industricirklar. De pågick ett par år. Jag skulle vilja utveckla det ytterligare och menar, att varför inte fortsätta på den väg, som vi en gång var inne på? Först och främst dessa tekniska kommittéer, som vi har, borde sammanknyta sig i större eller mindre grupper för att studera företagets skötsel och tekniska resurser i övrigt så långt det är möjligt, och därutöver få så många som möjligt med både bland tjänstemän, arbetsledare och arbetare. Jag tror, att det är rätta vägen att gå fram. Vi når inte målet på en dag, men med tiden kommer vi någon vart ändå. Jag skulle i övrigt och till sist vilja förorda, att vi lägga våra tekniska kommittéer och deras arbete på någon liknande bog, som Gyllene Gripen har inom sin synrand. Efter vad jag kan förstå av de inlägg, som har gjorts här i kväll av direktören för företaget, tror jag, att de är komna längre än vi inom vårt företag, och jag pläderar som sagt ivrigt för fortsättning därvidlag.

Fabriksarb. Ernst Nyman:

Maskinen skall vara vår tjänare.

Jag återkommer till trivseln på arbetsplatsen. Jag minns för ett par år sedan, det var samma maskin, där jag nu är anställd och har mitt arbete — alltså kanaltegel fabriken — så kunde jag ha tid att ta en

kvast någon gång och sopa litet kring maskinen och putsa av den, så där såg snyggt och trevligt ut. Det fann jag en viss glädje i, men genom åtskilliga rationaliseringsåtgärder nu så krävs all uppmärksamhet och all tid åt maskinens skötsel. Nu skall Ni inte tro, företagare, att jag har någonting emot det. Min övertygelse är, att vi skall producera så mycket vi kan, men vi skall vara på det planet: det är maskinen, som skall tjäna oss, vi skall komma dithän, att vårt arbete inte skall ytterligare utökas så, att vi blir helt under när vi går därifrån. Men vi är villiga att ställa vårt begrepp och våra krafter till förfogande så långt, att vi kan öka produktionen hur mycket som helst, men dock på ett sådant sätt, att vi kan ha det snyggt och trevligt omkring oss på vår arbetsplats, ty det finner vi en glädje i. Åtminstone det stora flertalet.

Uppriktigt samarbete skulle skapa allra största trevnad.

Vidare tror jag, att företagsledningen har möjligheter ännu i dag att skapa trivsel åt oss mer än på arbetsplatsen.

En bättre förståelse av våra livsförhållanden och våra livsvillkor i mångt och mycket skulle underlätta samarbetskänslan betydligt. Jag ser det så, personligt. Sverige åt svenskarna. Jag är född hit som svensk, jag är född hit och har fått känna mitt ansvar alltid, om det är skatter eller annat, men då är jag också född hit, om det finns några förmåner att utvinna i landet. Och jag tror, att vi allesammans — vad namn vi än bär — skulle få den allra största trevnad utav det uppriktigaste samarbete, om det vore möjligt.

Dir. P Eg. Gummeson:

Stort behov av upplysningar.

När jag söker sammanfatta mina intryck av debatten, så är det första och mest utpräglade, att det föreligger ett utomordentligt stort behov av upplysning och information. Jag har hört framföras många påståenden från — jag använder fortfarande ordet motparten — som vittnar om den absoluta okunnigheten om bolagets och bolagsledningens strävanden och åtgärder. Jag tror också, att de tekniska kommittéer, som organiserats, kunna bli det forum där information kan ges och där information kan tas, där åsikter kunna framföras och där råd ges, och att detta är den lämpligaste formen av industriell demokrati vid ett företag av Höganäsbolagets struktur med dess många arbetsplatser och fabriker.

Förslag till nya urvalsprinciper för de tekniska kommittéerna framlägges för Grov- & Fabriks.

De tekniska kommittéerna ha kritiserats inte bara i kväll och särskilt därför att arbetsledningen ensam utsett deras medlemmar. Jag vill därför nämna, att jag redan för en vecka sedan till Grov- & Fabriks ombudsman Svensson framförde en önskan att få

diskutera saken vid ett sammanträde, som har bestämts att avhållas den 8 okt. Min tanke är att där framlägga ett förslag till sammansättning, där arbetarnas önskan att bestämma, vilka medlemmar de vill ha i kommittéerna, kommer till full rätt, men där jag också får garanti för att icke s.k. »gulingar» blir portförbjudna, för *den* formen av demokrati känner jag inte till, och det är just kraven på »gulingarnas» diskriminering, som jag har satt mig emot, och som jag anser, att det är min personliga skyldighet att sätta mig emot. Jag kan inte medverka till att förfölja folk, som vill intaga en fri ställning i samhället. Jag tror emellertid, att tvisten skall kunna lösas på ett sådant sätt, att båda parter bli fullt tillfredsställda, och därefter bör kommittéarbetet gå i full verksamhet och göra de insatser, som jag så livligt hoppas, de skall kunna göra för upplysningens främjande.

Om ersättning för uppfinningar m. m.

Det har också i diskussionen snuddats vid ersättningen för gjorda insatser, uppfinningar eller idéer till förbättringar. Det är självklart, att sådana skall ersättas, och vi har också ersatt dem på det enda sätt jag kan finna, nämligen med gratifikation. Någon annan form torde ej finnas. Vi ha ingenjörer av olika grader, forskare och andra, som göra insatser i bolagets tjänst, ofta ledande till besparingar och förbättringar, värda femsiffriga och sexsiffriga tal. Även dessa honoreras med gratifikation, som avväges i varje särskilt fall, och sedan är ersättningen gjord. Vi har också beslutat i styrelsen att bilda en fond, som är avsedd att användas för bekostandet av studieresor för de medlemmar i de tekniska kommittéerna, som har kommit med särskilt goda uppslag. Vi har ansett, att denna belöningsform också främjar det bibringande av kunskap, som vi vill försöka medverka till, och som vi anser är nödvändig.

Sedan måste herr Berg förstå, om Bengtsson känner sig chockerad av Er åtgärd att först vända Er till Institutet för folkhälsan. Den var ganska onödig, för hade det kommit minsta underrättelse till oss om att oljan ledde till eksempbildning, så bör Ni väl begripa, att vi skulle vidtagit alla möjliga åtgärder för att avhjälpa detta, och i sista hand skulle vi undvikit använda oljan. Det är självklart, att om en av Höganäsbolagets produkter skickas till Institutet för folkhälsan och där får en etikett, att den är farlig, så är den sedan osäljbar, även om vi gör förbättringar på den. Vi kan nämligen inte ändra namnet på oljan. Följaktligen har Ni — medvetet eller omedvetet, jag vill gärna säga omedvetet — skadat företaget.

Till sist vill jag på det bestämdaste förneka, att tjänstemännen får några generella julgratifikationer. Allt detta är dimbildningar och rykten, som sprids, som inte har någon grund. Till yttermera visso vill jag meddela, att tjänstemännen icke har några förmåner från och med detta år, varken fri bostad eller fria stenkol. De får sin lön och betala vad de vill köpa av bolagets produkter. I det avseendet står Ni sålunda i bättre ställning än vad tjänstemännen

gör. (Inpass från Gunnar Nilsson: Förlåt, att jag frågar en sak, men räknas inte förmännen såsom tjänstemän? Dir. G: Jo. Herr N: Ja, då har de fått gratifikationer. Dir. G: Till jul? Herr N: Ja, inte sista julen.) Vänta nu litet! Vi skall naturligtvis ta allting i sitt rätta sammanhang. Det finns både tjänstemän och förmän och arbetare, som har fått gratifikationer för bestämda insatser, men absolut ingen generell månadslön som gratifikation, eller någon generell gratifikation.* (Herr N: Ja, det har de själv sagt.)

Gruvarb. Gunnar Nilsson:



Diskussionen är nu slut, det är inte fler talare anmälda. Enligt min uppfattning skall man ha ganska stora fordringar, om man skall säga, att denna debatt inte har gett någonting. Det har framkommit t.o.m. positiva förslag här, tankegångar, som man tror skall leda till ett realiserande, till en omsättning i praktiken för den industriella demokratin. Jag vill tacka inledarna för de anföranden de här ha hållit, och jag vill tacka alla debattörer, som ha deltagit i diskussionen, och till sist men inte minst vill jag tacka alla, som så andäktigt lyssnat. Tack allihop!

* I början av år 1941 låg Bränslekommissionen alldeles särskilt hårt åt oss och begärde, att vi skulle forcera kolbrytningen. Vi införde då söndagsarbete, vilket medförde en god extraförtjänst för arbetarna. Vissa fogdar fick därvid också arbeta på söndagarna, men eftersom de är månadsanställda, utgick ingen särskild söndagsersättning. Detta förhållande verkade naturligtvis i längden skevt, då fogdarna måste arbeta söndag efter söndag, 6 söndagar i följd. Det beslöts då, att en gratifikation skulle utgå, och så skedde i form av belopp på mellan 30 och 50 kronor (sålunda ingalunda någon månadslön!) för inalles 25 fogdar, och beloppen betalades ut på julen 1941. Är det denna sak, som inträffade för 4 år sedan, som Herr Berg nu drar fram och generaliserar?

P Eg. Gummeson.

Hört och hänt i Bjuv

Uttrycket »Höganäsdebatt» har redan fått traditionens hävd över sig, och den fjärde av detta slag stod icke de övriga efter vare sig i fråga om saklighet eller intresse, och utan tvekan gick man från diskussionen med en känsla av att de anställda inom koncernen på något sätt kommit varandra närmare och att en uppriktig vilja att tränga djupare in i varandras skiftande problem är på väg. Kvällen gav kort sagt behållning.

★

Lördagsdansen och trehundra mer eller mindre äkta hälfter hade lämnats åt sitt öde för vad bättre var, och detta säger åtskilligt om det intresse, som ägnades debatten. Att detta intresse kunde vidmakthållas ända till midnatt trots träbänkarna säger ännu mera. Genom att i likhet med de gamla romarna intaga en halvliggande ställning klarades dock även denna detalj, men det hälsas med tillfredsställelse, att planer äro å bane att i den blivande köpingen uppföra ett nytt Folkets hus, där man får antaga, att sittplatserna i någon mån inrättas efter vad som där skall placeras.

Men bortsett härifrån hade man väl sört för åhörarnas trivsel både före och under debatten. Den manstarka och välljudande orkestern blev ett synnerligen populärt inslag, och detsamma kan man säga om arrangörernas omtanke om de lekamliga behoven. Både tobaksvaror och varm korv kunde man tillhandla sig under de promenader, som en femtimmarsdebatt nödvändigtvis för med sig.

★

Den från tidigare diskussioner så välkände *Gunnar Nilsson* från Gunnarstorp fungerade som ordförande, och det gjorde han både skickligt och påpassligt. När hör man exempelvis en mötesordförande i sitt välkomsttal först saluterar musiken? Tidtagningen vid anförande-

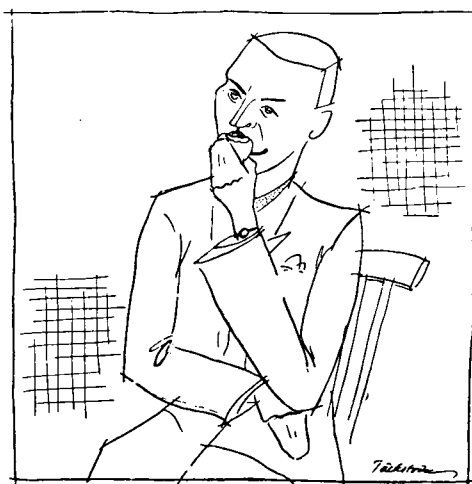


Rektor
Nordström

nas tidsbegränsning sköttes också suveränt och visade, att Nilsson äger en naturlig fallenhet för en arbetsstudiemans arbete.

★

Rektor Karlbon, förste inledaren, blev genom sitt chosofria uppträdande och sin bärkraftiga tenorstämman en angenäm bekantskap, och detta intryck förstärktes ytterligare genom den öppna gard, med vilken han kämpade, något som bidrog till att göra slagväxlingen renare och mera njutbar.



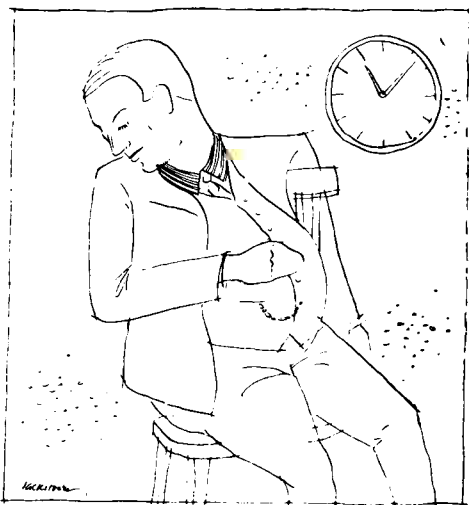
Karlbon, som ansåg sig helst böra hålla sig till de frågor, som stå i »brännpunkten» (!), hade många tankeväckande saker att komma med. Sålunda fick man på tal om standardisering veta, att det på de svenska sjukhusen existerade icke mindre än 144 olika slag av kaffepannor. Huruvida han därvid hade även bolagets olika kolsorter i åtanke, framgick inte av resonemanget. Man skulle i så fall kunna tänka sig en standardisering även i detta avseende, som ginge ut på, att all kol såldes endast för A-kol med A-kolspris. Det är sådant som kallas rationaliseringens fördelar!

★

Även *direktör Gummeson* strävade i sitt anförande efter att hålla diskussionen livaktig, vilket skedde genom att då och då till auditoriet kasta ut lämpliga köttben att hugga i. Ett sådant var exempelvis det överraskande påståendet, att svensken håller på att för-gubbas. »Bort med pensionärsmäntaliteten, fram för friska tag och mera liv och lust och håg i arbetet!» Man såg hur ryggarna rätades och dragen utjämnades som efter en väl sammansatt vitamininjektion. Rena rama Kruschen!

★

Den som inte visste, att *kamrer Wallgren* växt upp i den icke föraktliga sjöfartsmetropolen Göteborg, kunde likväl ana detta, när han på ett levande sätt jämförde ett företag med ett fartyg i full oceanfart, fullt modernt med akterstäderska och sånt där Ni vet. Man fick av den livfulla skildringen faktiskt en känsla av att sitta i en fartygssalong och vänta på att supén skulle serveras av den där mässpojken, som Wallgren på grund av grabbens tålmodiga arbete och trägna studier sedermera gjorde till kapten på skutan.



»... genom att intaga en halvliggande ställning...»

Två av kvällens talare framförde var sitt uppslag, som båda äro värda ett realiserande. Det ena kom från *direktör Bahrke*, som omtalade, att man i hans företag hade planerat, att alla nyanställda skulle erhålla en introduktionsbroschyr för att därmed enkelt och snabbt få de informationer om företaget, som äro av vikt och intresse för en nykomling. Idén är synnerligen tillämplig även på Höganäsbolaget.

Förman *Artur Nilssons*, Höganäs, förslag om ett återupplivande av de gamla inom ABF i Höganäs bedrivna s.k. industricirklarna är också värt att taga fasta på. Återuppståndelsen skulle enligt förslagsställaren ske inom de tekniska kommittéerna.



Gruvarb.
Axel
Henriksson

Som bekant florera en del bevingade uttryck av typen »Man tager vad man haver, sa' Kajsa Varg», »Hemskt, sa' Rydingen» etc. Även Höganäsbolaget har efter Bjuvsdebatten fått ett eget dylikt uttryck: »Folk ska' vänja sig, så går det, sa' Elof Johansson»!

Erco.

”Industriell demokrati”

*Det har sagts att näringslivet
är en smula efterblivet
och motsvarar inte tidens krav.
De privata företagen
ta vi resolut i kragen.
Dem vill vi ej längre reta av.*

*Vi ha börjat ta lektioner
i en rad av diskussioner
om tillämpning av demokrati.
Och den senaste debatten,
som tog nästan halva natten,
gick nog inte spårlöst oss förbi.*

*Inga hemliga finesser
bliva längre sekretesser
sen vi fått en teknisk kommitté.
Vi är ej uppfinnarstjärnor,
men i våra trånga hjärnor
slumrar säkert mången god idé.*

*Vi ha kämpat bittra strider,
men nu skymta nya tider
här i vårt nordvästra landskapshörn.
Och på nästa bolagsstämma
ska vi känna oss som hemma,
jag och Pettersson och direktör'n.*

*Nej, här hjälpa inga böner,
nu ska vi ha bättre löner,
och semestern är på tok för kort.
Ingen lär väl bli förvånad,
om vi vill ha var sin månad
med en gynnsam väderleksrapport.*

*Tidkontrollen blir onödig.
Arbetsbyrån överflödig,
var och en ska få vad han begär.
Fast kanhända direktören
får cedera några ören,
när vi lätta bördan, som han bär.*

*Visst kan vi väl diskutera
båd' med V.D. och med flera
på om möjligt demokratiskt sätt
för att få en bit i taget
utav Höganäsbolaget.
Ty så klart, att vi ska ha vår rätt.*

*Vi ska ta det kallt och sakligt
och arbeta mera makligt,
så att vi ej längre trötta bli.
Ja, på detta enkla viset
ska vi skapa paradiset
med industriell demokrati.*

EVALD JOHANSSON