

BRÄNNPUNKTEN



Omslagsbilden: Med spänd uppmärksamhet lyssnar den månghövdade publiken till ett anförande i den senaste Höganäsdebatten.



HÖGANÄSKONCERNENS PERSONALTIDNING

INNEHÅLL:

FÖRETAGSNÄMNDERNA – DERAS ORGANISATION OCH UPPGIFTER

Referat av diskussionsmöte i Höganäs den 21 febr. 1947

Årg. 5 Nr 2 April 1947

Ansv. utgivare: P EG. GUMMESON

Huvudredaktör: B WALLGREN

Andre redaktör: E LINDSTRÖM

Redaktionssekr.: E TÄCKSTRÖM

Copyright:

HÖGANÄS-BILLESOLMS AB

HÖGANÄS

	Sidan
Hälsningsanförande	1
Herr Eric Lindströms inledningsanförande	2
Ombudsman Ture Flyboos inlednings- anförande	11
Diskussionsinlägg:	
Dir. P Eg. Gummeson I	18
Bruksarb. Henry Hansson	19
Bruksarb. Evald Johansson ..	20
Handdrejare Gustav Svantesson	21
Diversearb. Gunnar Hansson	21
Gruvarb. Karl Lindberg	23
Dir. P Eg. Gummeson II	23
Ombudsman T Flyboo	24
Herr E Lindström	25

FÖRETAGSNÄMNDERNA — DERAS ORGANISATION OCH UPPGIFTER

I en av de tidigare Höganäsdebatterna — det var i Bjuvs Folkets hus 1945 — blev den industriella demokratin målsättning föremål för en uttömmande idédiskussion med rektor Torvald Karlhom och dir. P. Eg. Gummeson som inledare. Sedan dess har frågan om den industriella demokratin förts ett steg framåt genom överenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter den 30 aug. 1946. I mellantiden har också Höganäskoncernens samarbetskommittéer, vilka började sin verksamhet långt innan den industriella demokratin togs upp till diskussion ute i Saltsjöbaden, i stort sett funnit sin form.

För att informera om samarbetsavtalet och diskutera detta mot bakgrunden av erfarenheter vunna inom våra samarbetskommittéer inbjöd avd. 66 av Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet till ett möte i Höganäs den 21 februari. Inbjudan blev livligt hörsammad. Mycket folk var i rörelse, när tidpunkten för mötet närmade sig, från »verken» anlände den ena bussen efter den andra med inresserade mötesdeltagare — främst representanter

för fackföreningarna och samarbetskommittéerna. I rörfabrikens rymliga och trevliga matsal, som debuterade som samlingslokal, strömmar musiken från inte mindre än åtta högtalare gästerna tillmötes, man bänkar sig efter hand — de 400 deltagarna får god plats i den stora lokalen — representanterna för pressen söker sig fram till anvisat bord, blixarna från kamerorna avlöser varandra, chefen för Informationsavdelningen, som svarar för de yttre arrangemangen — högtalarmusiken, upptagning av diskussionen på diktafon osv. — kontrollerar mikrofonerna, avd. 66:s nyvalde ordförande åskar ljud, spelet kan börja.

Några hetsiga repliker eller fräna »sanningar» blev det inte den här gången. Det blev mer information än diskussion, man debatterade mindre och deklarerade mer. Kort sagt formade sig mötet, som värdigt ansluter till raden av tidigare Höganäsdebatter, till en manifestation för den positiva vilja till samarbete, som är grundförutsättningen för fruktbarande resultat. I övrigt låter vi diktafonreferaten tala.

Järnverksarbetare Arthur Thu vessons hälsningsanförande:

Jag ber att å avd. 66:s vägnar få hälsa samtliga mötesdeltagare välkomna till detta informations- och diskussionsmöte. Den mellan LO och SAF träffade överenskommelsen om upprättande av företagsnämnder har gjort, att avdelningen ansett det påkallat att anordna ett möte för information och diskussion om detsamma. Med kännedom om de s.k. Höganäsdebatterna är vi övertygade om att vi på dagens möte kommer att på ett sakligt sätt diskutera de frågor, som finnes i denna överenskommelse. Vi har i dag nöjet hälsa socialkuratorn vid Höganäsbolaget, Eric Lindström, välkommen som inledare. Han har på den korta tid han verkat inom Höganäsbolaget gjort sig så välkänd, att han inte behöver någon närmare presentation. Jag ber att få hälsa herr Lindström hjärtligt välkommen. Dagens andre inledare är ombudsmannen i vårt förbund, Ture Flyboo, som för första gången gästar vår avdelning. Vi vill tacka Dig för Din beredvillighet att ställa Dig till vårt förfogande. Jag ber att få hälsa Dig hjärtligt välkommen till Ditt första besök i Höganäs och vår avdelning. Vi har i dag gäster här. Vi har som gäst direktör Gummeson, verkställande direktör för Höganäsbolaget, känd och erkänd debattör från Höganäsdebatter. Jag ber att få hälsa direktör Gummeson hjärtligt välkommen. Även från de andra verken har vi gäster från samtliga sam-

arbetskommittéer, vidare har vi ordförandena i alla gruvdistriktens avdelningar, och jag ber Er alla vara välkomna till detta möte. Jag ber även »Brännpunktens» redaktion med intendent Wallgren i spetsen vara hjärtligt välkommen. Jag vill även hälsa alla mötesdeltagare från vår egen stad hjärtligt välkomna och förklarar härmed detta möte öppnat. Jag ber att omedelbart få överlämna ordet till socialkurator Lindström.

1



Fyra av kvällens talare före debattens början: fr.v. herr Eric Lindström, ombudsman Ture Flyboo, bruksarbetare Henry Hansson och dir. P. Eg. Gummeson.

Förste inledare herr Eric Lindström, Höganäs:

Herr ordförande, ärade mötesdeltagare!

Frågan om den industriella demokratin, eller skall vi kalla den för företagsdemokratin — för det finns ju ingen anledning att inskränka sig till enbart industrin, även andra typer av företag bör ju ha sådan — har under det gångna året satt sin prägel på den offentliga diskussionen. Man har skärskådat problemet ur flera aspekter, inte minst den politiska, och jag vill inte förneka, att man kan se på denna fråga ur politisk synvinkel, men jag tror, att jag har uppfattat avd. 66:s styrelse riktigt, om jag säger, att vi i dag träffats för att med utgångspunkt dels från avtalet om företagsnämnder och dels från redan vunna erfarenheter inom våra samarbetskommittéer söka diskutera, hur vi inom vårt företag skall praktiskt lösa de problem, som är förknippade med begreppet företagsdemokrati.

Jag skall inte rekapitulera hur företagsdemokratin vuxit fram inom andra länder, blott nämna, att medan Frankrike och Finland t.ex. gått lagstiftningsvägen, så har vi liksom norrmännen följt avtalsvägen. Däremot tror jag, att jag några minuter skall försöka uppehålla mig något vid den utveckling på den svenska arbetsmarknaden, som föregått detta avtal och detta helt utanför slagordet om industriell demokrati.

I och med tecknandet av det första kollektivavtalet erkändes arbetarparten som en med arbetsgivaren jämställd part på arbetsmarknaden. Kollektivavtalsförfarandet är i viss mån hörnstenen i den industriella byggnad, som uppförts av arbetsmarknadens parter. Men jag skall inte söka mig så långt tillbaka i tiden, som när de första kollektiva avtalen började ingås, utan inskränka mig till att diskutera en del händelser, som ägt rum på den svenska arbetsmarknaden under de senaste tio åren, och som är av viss betydelse i det här sammanhanget som bakgrund till vad som hänt och händer i dag.

Arbetsfredens bevarande — ett samhällsintresse.

Det är självfallet ett samhällsintresse, att arbetsfreden bevaras så att produktionen tryggas. Om detta allmänna intresse även tyrades genom öppna konflikter på arbets-

marknaden, kunde ett samhällsingripande anses motiverat. För att utreda vilka olika frågor hela detta problemkomplex om arbetsfred och folkförsörjning innefattade, tillsattes 1934 en statlig kommitté, populärt kallad Mammutkommittén. Kommitténs betänkande mynnade ut i en rad rekommendationer. Kommittén föreslog sålunda bl.a., att särskilda sakkunniga skulle utreda huruvida och i vilken omfattning s.k. samhällsfarliga konflikter skulle kunna förhindras, att likaledes tillkallade sakkunniga måtte genom förhandlingar med vederbörande organisationer söka träffa överenskommelser om förbud mot vissa stridsåtgärder, men rekommenderade också, att vissa arbetsmarknadsfrågor av större räckvidd skulle lösas av parterna själva.

Saltsjöbadsandan.

Det var i denna situation, som arbetsmarknadens huvudorganisationer tog saken i egna händer och gick i närmare kontakt med varandra. 1936 tillkom den s.k. Arbetsmarknadskommittén, som sedan dess är en permanent institution på arbetsmarknaden, och som är sammansatt av delegerade från Landsorganisationen och Svenska Arbetsgivareföreningen. När kommittén den 22 maj 1936 sammanträdde för första gången, så var det i övertygelsen om att de i Mammutkommitténs betänkande diskuterade frågorna jämte en del andra arbetsmarknadsfrågor skulle kunna bli föremål för fria överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter och utan statligt ingripande.

Efter den plats, på vilken dessa förhandlingar förts, har överenskommelserna fått namnet Saltsjöbadsavtal, och den anda av samförstånd, som präglat förhandlingarna, har myntat uttrycket saltsjöbadsanda.

»§ 23» uppmjukas genom Huvudavtalet.

De nyss antydda frågorna rörande begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna jämte frågan om de s.k. samhällsfarliga konflikterna reglerades i den första Saltsjöbadsöverenskommelsen — Huvudavtalet, som undertecknades den 20 december 1938.

Av Huvudavtalets innehåll skall jag här erinra om en speciell nyskapelse, eftersom

den jag åsyftar ytterligare utbyggt genom samarbetsavtalet, nämligen varselkompletteringen till »§ 23». Denna uppmjukning, som siktade till en större trygghet i anställningen, innebar, att arbetsgivaren vid permittering eller uppsägning av arbetare, som varit anställd minst 1 år, en vecka före uppsägningen eller meddelandet om permitteringen skulle lämna varsel därom. Om så önskades, skulle samråd äga rum mellan parterna om den tilltänkta åtgärden. Skulle arbetarparten anse uppsägningen omotiverad, kunde frågan hänskjutas till Arbetsmarknadsnämnden, som inrättades i samband med Huvudavtalet, och som i detta sammanhang fick till uppgift att söka åstadkomma utjämning av motsättningsarna mellan parterna. Man fick i Arbetsmarknadsnämnden ett appellationsinstitut, bestående av sex ledamöter — tre från vardera LO och SAF. Betydelsen av denna nya instans på arbetsmarknaden kan man inte, såvitt jag har mig bekant, avläsa i antalet dit hänskjutna och där handlagda frågor. Den har snarare haft en rent psykologisk betydelse. Bara det faktum, att nämnden funnits, har gjort, att man bemödat sig om att handla i Huvudavtalets anda. Huvudavtalet har liksom övriga överenskommelser ute i Saltsjöbaden den karaktären, att det inte blivit omedelbart bindande för huvudorganisationernas medlemmar, utan avtalet har antagits av förbunden bransch för bransch för att på så sätt bli bindande för de enskilda medlemmarna å ömse sidor.

Industriell demokrati på säkerhetsfronten.

Nästa fråga, som Arbetsmarknadskommittén skulle ta hand om, blev frågan om den lokala säkerhetstjänstens reglering. Efter en utredning av Arbetsmarknadsorganisationernas Skyddskommitté träffades 1942 en överenskommelse, som antogs av de båda huvudorganisationerna. Genom denna överenskommelse blev skyddsombudsinstitutionen, vilken enligt arbetarskyddslagen är frivillig, obligatorisk på arbetsplatser, där minst 10 arbetare sysselsättes. I samband med den nya överenskommelsen tillkom också Arbetarskyddsnämnden, ett kontaktorgan mellan LO och SAF, med uppgift att verka för den lokala säkerhetstjänstens effektivisering. Vi känner väl till från vårt eget företag, hur säkerhetstjänsten är ordnad, så jag skall inte



Herr Eric Lindström ger en brett upplagd skildring av samarbetsavtalets tillkomst.

orda mer om detta. Det finns väl för övrigt ingen sektor av arbetslivet, där det råder så utpräglad industriell demokrati som just på säkerhetsfronten.

Yrkesutbildningens effektivisering.

Nästa steg på de fria överenskommelsernas väg var den överenskommelse om yrkesutbildningen, som rekommenderades från Arbetsmarknadskommittén, och som så småningom antagits av de olika yrkesförbunden. Också här skapade man ett speciellt kontaktorgan mellan Arbetsgivareföreningen och LO, benämnt Arbetsmarknadens yrkesråd, som skall verka för en effektivare yrkesutbildning och hålla kontakt med myndigheter och organisationer i yrkesutbildningsfrågor. Genom den nämnda överenskommelsen tillkom också de s.k. yrkesombuden, som skall tillsättas på de arbetsplatser, där utbildning förekommer.

Jag har velat peka på dessa tre överenskommelser såsom synliga uttryck för den samarbetsvilja, som fått sin senaste manifestation i den av Arbetsmarknadskommittén rekommenderade överenskommelsen om företagsnämnder.

Produktionsökning — förutsättningen för höjd levnadsstandard.

Som framgått av vad jag här sagt om överenskommelserna ute i Saltsjöbaden, så har dessa hela tiden vid sidan om tillvaratagandet av den mänskliga faktorn haft för ögonen en effektivisering av produktionsapparaten. Det har skett på olika vägar: genom att försöka behålla en arbetsfred, genom att bringa ner olycksfallskurvan och genom att effektivisera lärlingsutbildningen. Enligt uttalanden, som gjorts från såväl LO som Svenska Arbetsgivareföreningen, har, som jag inledningsvis nämnde, dessa samtliga förhandlingar skett i en anda av samförstånd. Att detta samförstånd finns är av utomordentlig betydelse ur ren samhällssynvinkel. Samhällsintresset och samhällsandan tror jag också mer och mer satt sin prägel på både arbetare och arbetsgivare. Det är numera å ena sidan inte så mycket fråga om att för den ena eller andra gruppen, kanske på bekostnad av en annan grupp, göra en temporär framryckning. Och å andra sidan har i stort sett våra industriföretag undergått en radikal förändring. Deras målsättning ligger inte längre på det privatekonomiska planet. De är snarare organ med socialekonomiska funktioner av den största betydelse för det progressiva samhället. Vi är alla medborgare i ett samhälle, och som samhällsmedlemmar vill vi, att hela samhället skall gå fram och utveckla sig. Vi vill med andra ord eftersträva en så hög levnadsstandard som möjligt, och samhällets utveckling, höjningen av levnadsstandarden, sammanhänger intimt med industriens utveckling. Jag grundar mitt påstående om industriens betydelse för det progressiva samhället på det faktum, att sedan industrien så smått började taga något så när fast form i vårt land — det var under 1860-talet — nationalinkomsten har mer än fyrdubblats. Nationalinkomsten är ju ett uttryck för värdet av landets totala produktion, innefattande varor, tjänster osv. Men om industrien också i fortsättningen skall kunna fylla sin uppgift och föra samhället vidare, är detta ytterst en fråga om effektiviteten. I ett läge, då man av flera omständigheter — ökade skattekontingenter, oavbrutna lönestegringar — närmar sig bärkraftsgränsen, är det därför ett samfällt intresse, att produktionen ökas så, att indu-

strien kan bära de ökade utgifterna. Men svårigheterna att öka produktionen blir större och större. Det förhållandet att rationaliseringsmännen sannolikt inte längre rör sig på samma jungfruliga mark som för ett par decennier sedan jämte bilden av en befolkningssammansättning med en inom de närmaste årtiondena fördubblad pensionärskår utan ett motsvarande tillskott till de produktiva åldrarna är ett par exempel på att produktionsökningen inte har samma utsikter som förut att hålla takt med anspråken på en höjd levnadsstandard. Produktionsökningen borde ju faktiskt under de närmaste åren proportionellt sett behöva bli större än förut, om den skall kunna bidra till en jämn höjning av levnadsstandarden för befolkningen i de arbetsföra åldrarna och samtidigt trygga ålderdomsförsörjningen av den som nämnt växande pensionärgruppen. En produktionshämmande faktor är dessutom för närvarande den — man hoppas akuta — överrörligheten på arbetsmarknaden.

Det är också i viss mån mot denna bakgrund man får se överenskommelsen om ett samarbetsavtal i produktionsfrämjande syfte. Det gäller nu att med de tekniska och mänskliga resurserna göra en samfällad insats för samhället i stort. Går det inte att öka produktionen, så får tanken på en höjning av levnadsstandarden skrinläggas. Frågan om en höjd levnadsstandard är nämligen en produktionsfråga — inte en fördelningsfråga. På omfördelningens väg lär vi inte komma långt. Skulle man nämligen dela samtliga inkomster över 600 kronor lika, skulle det innebära en årsinkomst för var och en på knappt 4.000 kr. Och det är väl inte vid denna siffra man vill slå sig till ro?

Samarbetsavtalet är en rekommendation.

Den 30 aug. 1946 underskrevs samarbetsavtalet. Det är fråga om å ena sidan en överenskommelse mellan SAF och LO och å andra sidan mellan SAF och TCO. Överenskommelsen är en stark rekommendation från topporganisationerna till de olika förbunden att antaga avtalet. Jag nämnde tekniska och mänskliga resurser för en stund sedan, och man kan säga, att i stort så tar avtalet om företagsnämnder just sikte på å ena sidan de tekniska förbättringarna av produktionsapparaten och å den andra sidan tillvara-



tagandet av den mänskliga faktorn. Man kan ju också säga, att de anställdas välbefinnande är en förutsättning för ett rationellt utnyttjande av produktionsapparaten och ett förbättrande av densamma. Och det finns kanske skäl att särskilt framhålla detta. En rationalisering, som leder till en produktionsökning, men på bekostnad av den mänskliga faktorn genom att den skapar jäkt, som i sin tur kan vålla nervositet, vantrivsel osv., är ingen rationalisering. Ordet rationalisering har med förnuft att skaffa, och det kan inte på lång sikt vara förnuftigt att genomföra en produktionsstegring, som går ut över den enskilde individens välbefinnande.

I § 3 av det nämnda avtalet anges företagsnämndernas uppgifter. Nämnderna är, som det heter, organ för information och samråd, dock utan beslutanderätt. Som organ för information och samråd har de

1. att upprätthålla fortlöpande samverkan mellan arbetsgivare och anställda för åstadkommande av största möjliga produktion,

2. att bereda de anställda insikt i verksamhetens ekonomiska och tekniska betingelser samt rörelsens resultat,
3. att verka för de anställdas trygghet i anställningen samt för säkerhet, sundhet och trivsel i arbetet,
4. att främja inom företaget bedriven yrkesutbildning samt
5. att i övrigt verka för goda produktions- och arbetsförhållanden.

Samarbete på bred front inom Höganäs-koncernen genom många kommittéer.

Innan jag närmare ger mig in på diskussion om företagsnämndernas uppgifter, skall jag i korthet redogöra för företagsnämndernas sammansättning, hur de rekryteras osv. Jag kommer då, vilket jag tror kommer att tjäna framställningen, att göra vissa jämförelser med de redan i gång varande samsarbetskommittéerna inom Höganäskoncernen. Företagsnämnd skall, enligt huvudorganisationernas överenskommelse, inrättas vid företag, där i regel sysselsättes minst 25 arbetare och begäran därom framställts av ar-

betsgivaren eller vederbörande lokala organisation på arbetsidan. Med företag avses i avtalet, då det gäller ett företag av Höganäsbolagets storleksordning, rörelsen på varje ort, där vi bedriver vår verksamhet, men man kan också, om rörelsen på en och samma ort omfattar flera produktionsenheter, träffa överenskommelse om att varje sådan produktionsenhet skall betraktas som ett företag. När våra samarbetskommittéer började sin verksamhet — det var som bekant långt innan Arbetsmarknadens huvudorganisationer började diskutera den industriella demokratin — byggdes de upp enligt detta senare system, dvs. så många små kommittéer som möjligt, helst en kommitté för varje driftsenhet, och detta för att möjliggöra ett så intimt samarbete som möjligt mellan arbetargruppen och dess representation i kommittén. Härigenom vinnes, att kommittén får en speciellt stark förankring i själva arbetsplatsen, vilket jag tror är utomordentligt viktigt för själva samarbetsidén. Det skulle t.ex. närmast bli ett slag i luften, tror jag, om man här i Höganäs etablerade *en* kommitté, som skulle representera hela verksamheten.

Arbetsplatsens struktur avgörande för antalet ledamöter i våra samarbetskommittéer.

I avtalets fjortonde paragraf redogöres för nämndernas sammansättning. Det heter: »Där i regel ej sysselsättes mer än 100 arbetare, skall för dessa utses högst 3 representanter, och vid företag med fler än 100 men ej fler än 200 arbetare högst 5 representanter samt vid större företag högst 7.» Arbetsgivaren äger utse högst lika många representanter i nämnden som arbetarna. För tjänstemännens vidkommande heter det, i den mån avtalet kommer att tillämpas på denna grupp, att de skall bli företrädare »med 2 representanter, om arbetarna inte utsett fler än 4 och 3 representanter, om arbetarna utsett 5, 6 eller 7.» Att fastställa antalet representanter, för vilken part det än är fråga om med utgångspunkt från enbart dessa normer tror jag är olyckligt. Avtalet lämnar också härvidlag plats för lokala överenskommelser i annan riktning. Arbetarparten för våra kommittéer här i nordvästra Skåne, för att ta ett exempel, är företrädare med ca 175 personer. Att plocka fram 175 personer som represen-

tanter för arbetsgivaren låter sig knappast göra, och skulle man sålunda följa de relationer, som i avtalet har angetts mellan de olika intressegrupperna, skulle vi bli tvingade att skära ned antalet kommittéledamöter högst väsentligt, vilket i sin tur skulle skada kommittéarbetet. Medan de i avtalet rekommenderade relationerna, om man räknar med högsta antalet ledamöter, mellan arbetsgivaren, arbetarparten och tjänstemännen är resp. 41, 41 och 18 %, utgör vederbörande parter procentuella representation hos oss för arbetarparten 61 %, för tjänstemännen 25 % och för arbetsgivaren endast 14 %. Som jag redan antytt, är ju företagsnämnderna inte beslutande organ. Därför är det enligt mitt förmenande inte av så stor vikt, om vi har 2 eller 3, 8 eller 10 representanter från arbetarparten. Vill man försöka lösa de uppgifter, som åvilar företagsnämnderna, måste man i första hand försöka få nämndens sammansättning så smidigt anpassad efter arbetsplatsen som möjligt. Det går inte att utan vidare tillskära en uniform och applicera den på det enskilda företaget. Man måste ta hänsyn till den speciella livsform, som decennier, kanske sekler skapat hos det enskilda företaget. Just dessa synpunkter har tillämpats vid tillsättandet av de kommittéer, som finns inom Höganäskoncernen. Antalet ledamöter i kommittéerna varierar från ungefär 6 till 20. Medlemsantalet stiger inte alltid proportionellt mot den representerade arbetargruppens storlek. Det finns kommittéer, som representerar 100 man och med ett medlemsantal av 7, men också kommittéer på 10 personer svarande mot en arbetargrupp om blott 50 personer. Arbetsplatsens speciella karaktär och struktur har här betytt mest. Det kan ju inträffa, att det på en liten arbetsplats finns fler arbetsprocesser än på en till arbetarantalet större. Det väsentliga är då givetvis inte, att kommittén i relation till antalet anställda *à priori* skall ha ett visst antal medlemmar, utan att de olika arbetsprocesserna i största möjliga utsträckning får företrädare i kommittén.

Enklast att låta kommittéerna förnya sig själva.

Sättet att välja ledamöter till nämnderna har reglerats i avtalet. Det heter sålunda, att representanterna i nämnden utses genom val,

vari samtliga de arbetare vid företaget äger rösträtt, vilka tillhör förbund, som antagit avtalet, samt att valet bör anordnas av den lokala fackorganisationen. Följer man den principen och betraktar varje driftsenhet som ett företag för sig, följer härav, att det blir vederbörande fabriksklubb eller verkstadsklubb eller vad namnet nu må vara, som ordnar med val av ledamöter till nämnden. Vid större företag, dvs. med som regel mer än 200 arbetare må enligt avtalet arbetarnas representanter utses av fullmäktige, vilka i sin tur valts av det fackliga organet — ett enligt mitt tycke ganska tungt förfarande. Vid val av representanter till våra samarbetskommittéer har man inte tillämpat så rigorösa och detaljerade bestämmelser, som avtalet föreskriver. Fackföreningarna har inte kommit med detaljerade krav utan fäst huvudvikten vid att rekryteringsförfarandet skett på ett för arbetarparten betryggande sätt i samråd med fackföreningen på platsen. Detta samråd har i de flesta fall utformat sig så, att samarbetskommittén kunnat förnya sig själv, dvs. föreslagit och utsett nya ledamöter, dock med fackföreningens eller fabriksklubbens sanktion. För egen del anser jag detta förfaringssätt vara det minst tungrodda och det mest naturliga. Eftersom arbetarna i kommittéerna är valda med sin fackförenings goda minne och har en omedelbar kontakt med och kännedom om sina arbetskamrater på den arbetsplats kommittén representerar,

måste ju härigenom samarbetskommittéerna anses vara rätt forum, då det gäller att utse nya kommittéledamöter.

Successiv förnyelse av ledamöterna.

I samband med valförfarandet föreskriver avtalet som lämplig mandattid 2 år med förnyelse av halva antalet medlemmar efter första mandatåret. I princip överensstämmer dessa normer med dem som tillämpats inom våra kommittéer. Man måste å ena sidan anse det önskvärt, att så många som möjligt aktivt kommer att delta i samarbetet — detta är kravet på viss rotation. Detta krav får emellertid inte drivas så långt, att arbetet blir ryckigt. Ett annat krav, nämligen kravet på kontinuitet, får inte eftersättas. Den tillämpade successiva förnyelsen och mandattiden på två år förefaller därför mycket ändamålsenlig.

Avtalet innehåller vidare bestämmelser om att ledamot eller suppleant skall ha fyllt 21 år och varit anställd vid företaget sedan minst 1 år tillbaka, att skriftlig kallelse skall tillställas ledamöterna, att ordinarie sammanträde bör hållas 4 ggr om året, att någongdera parten kan begära extra sammanträde osv. Dessa detaljer skall jag inte närmare ägna mig åt. Däremot vill jag erinra om de helt naturliga rågångar avtalet dragit upp mellan företagsnämnderna och de fackliga organen — lönefrågor skall sålunda inte behandlas inom nämnden, och man bör också



Fröken C Cronberg och herr A Berg från Informationsavdelningen [sköter diktafonupptagningen m.m.

skilja på företagsnämnderna och säkerhetskommittéerna, så att inget dubbelarbete uppstår. Att en förtroendefull korrespondens förefinns mellan säkerhetstjänstens organ, de fackliga organen och företagsnämnderna är därför inte utesluten utan tvärtom önskvärd. För vårt vidkommande har ett remitteringsförfarande utvecklats, som kan vara värt att uppmärksammas. Det har sålunda hänt, att fackföreningsavdelningen hänskjutit frågor till någon samarbetskommitté, och det händer också, att säkerhetskommittén remitterat frågor till vederbörande samarbetskommitté och vice versa. Och nu kommer jag tillbaka till företagsnämndernas uppgifter.

Företagsnämndernas uppgifter.

Jag nämnde inledningsvis företagsnämndernas uppgifter sådana de i 5 punkter fixerats i samarbetsavtalet. Vi skall nu några minuter stanna inför i huvudsak två med avtalet förknippade aspekter: informationsaspekten och trygghetsaspekten. Samrådet, som omtalas i avtalet, griper över i båda.

Informationsaspekten — informationen skall vara ömsesidig.

I företagsnämndens produktionsfrämjande uppgift ingår att behandla frågor, som rör produktionsteknik, organisation, planering och utveckling med särskilt beaktande av att de anställdas erfarenheter och insikter tillvaratas, heter det. Här stöter vi genast på informationsaspekten. För att kunna diskutera dessa frågor åligger det arbetsgivaren att lämna nödiga informationer i form av produktionsöversikter, redogörelser för vidtagna eller ifrågasatta omläggningar eller förändringar av drifts- eller arbetsförhållanden osv., allt i den mån deras uppenbarande inte kan tänkas medföra skada för arbetsgivaren. Men informationen skall vara ömsesidig, det är inte bara — sett ur arbetarnas synpunkt — fråga om ett *tagande* utan också om ett *givande*.

Förslag till förbättringar.

Arbetarnas och tjänstemännens representanters motprestationer består i att de meddelar sina synpunkter på problemen och avger förslag till åtgärder, som kan gagna företaget. Detta är inte något nytt för vårt vidkommande. Sedan flera år har som bekant

genom samarbetskommittéerna inlämnats förslag till förbättringar. De har i stort sett varit av två slag: sådana som inneburit förbättringar av produktionsapparaten och sådana, som siktat till förbättringar av arbetsförhållandena. En mångfald förslag har framkommit, och ungefär ett hundratal har belönats.

Några befogenheter att avgöra i vad mån honorar skall utgå till förslagsställaren tillkommer inte företagsnämnden. Förslag till förbättringar, som framförts genom våra samarbetskommittéer, har behandlats på ett tillsynes tillfredsställande sätt. Alla sådana förslag sändes från samarbetskommittén till vårt produktionskollegium, som består av de 7 cheferna för de olika drifterna inom Höganäsbolaget. Genom att alla förslag samlats här, har man för det första tillförsäkrat förslaget en *sakkunnig* bedömning, och för det andra har denna centrala instans möjlighet att väga det ena honoraret mot det andra med hänsyn till andra liknande förslag, vilket möjliggör en fullt *rättvis* bedömning.

Arbetsgivaren vill öka insynen.

I samband med det medinflytande i företaget, som den industriella demokratins målsättning inrymmer, har det talats rätt mycket om den ökade insynen i företagens ekonomiska betingelser. Och detta är en annan sida av informationsaspekten. Det heter i avtalet, fortfarande med reservation för vad som kan anses vara skadligt för arbetsgivaren, att han skall lämna företagsnämnden regelbunden information rörande konjunkturläget och marknadsutvecklingen inom branschen med särskild hänsyn till det egna företaget, produktionens ekonomiska betingelser och avsättningsmöjligheterna. Och nämnden skall vidare få ta del av företagens balansräkning, vinst- och förlusträkning samt i förekommande fall förvaltnings- och revisionsberättelse, dock med tillägget »allt i den mån publicitetsskyldighet enligt lag föreligger för dylik handling». Vi ser sålunda, att denna information har sin givna begränsning, vilket man inte får tolka så, att här har arbetsgivaren en möjlighet att »komma undan» besvärande informationer. Det är nog så också här, att arbetsgivarna i allmänhet vill gå längre än vad som anges som minimum, liksom man gjort på en del andra områden.

Inte minst inom vårt företag har som alla vet »den öppna dörrens politik» tillämpats.

Ekonomisk insyn förutsätter ekonomisk insikt.

Men företagsledningens vilja att lämna dessa informationer blir, så länge förutsättningar saknas att kunna mottaga informationerna, ett slag i luften. Den farliga okunnigheten är mer än ett slagord. Det kan ju aldrig vara meningen, att man skall lämna informationer, som, på grund av att de inte kan mottagas, skall vålla missförstånd och ge anledning till misstro. Det ekonomiska informationsproblemet ligger på ett annat plan. I okunnigheten har vi en fiende att gemensamt bekämpa. Det gäller sålunda här att först skapa förutsättningar för informationen. Vi tog vid sidan av de informationer och diskussioner av ekonomiskt slag, som förekommer i vår personaltidning »Brännpunktens» spalter, ett första steg på denna väg genom cirkelstudierna i bl.a. Industriell ekonomi och organisation. Jag tror, att de, som deltar där, redan nu inte ser riktigt på samma och enkla sätt på ett företag och dess skötsel som Falstaff Fakir, när han talar om gruvdriften och säger: »Det tillgår så, att man köper en gruva och skördar vinsten därav.» Man får nog, också när det gäller den industriella demokratin, bygga upp den ordentligt från grunden. Hörnstenen heter Kunskap. Utgångspunkten bör vara den lilla arbetsplatsen. Den känner den enskilde arbetaren till, den ligger honom närmast om hjärtat, där har han möjligheter att påpeka förslag till förbättringar, och om efterfrågan av de produkter han är med om att tillverka skall han ha informationer liksom om konkurrenssvårigheterna, kapaciteten och överhuvudtaget allt, som på ett eller annat sätt berör hans fabrik eller arbete. Jag hoppas ingen missförstår mig, om jag något tillspetsat säger, att en underjordsarbetare i gemen är mer intresserad av att med sin driftsin-genjör få diskutera och lägga fram sina synpunkter på hur en ändamålsenlig kolskyffel bör vara konstruerad än att sitta och försöka penetrera en balansräkning.

Okunnigheten en gemensam fiende.

Härmed är inte sagt, att det inte finns en elit, som är mäktigt helt andra och större

uppgifter vid sidan av sin dagliga gärning. Hela vår kommunala självstyrelse är som bekant uppbyggd av denna arbetarrörelsens elit liksom också hela den fackliga byggnaden. För att återknyta till mitt yttrande att okunnigheten om de ekonomiska problemen var en fiende, som arbetsgivare och arbetstagare borde gemensamt söka bekämpa, så vill jag med detta yttrande ha antytt, att arbetarna bör, vilket för övrigt så många gånger uttalats från deras eget håll, intensifiera bildningsarbetet i dessa stycken men också, att det bör ligga i arbetsgivarens intresse att stimulera de anställda i deras strävan efter ekonomisk bildning. Det kan ske genom bidrag i olika former till studieverksamheten t.ex. Och för att lämna orienteringar om företagets ställning i stort finns i viss utsträckning möjligheter att popularisera en vinst- och förlusträkning. Detta om den ekonomiska informationen.

Trygghetsaspekten — förlängd varseltid, samråd vid återanställning.

Uppkommer fråga om nedläggelse, inställelse eller väsentlig inskränkning av driften, skall samråd, heter det i avtalets sjätte paragraf, därom äga rum inom nämnden.

Härmed har jag delvis kommit in på den andra sidan av avtalet, som jag skulle tala litet om, nämligen trygghetsaspekten. De bestämmelser rörande trygghet, som förekommer i avtalet, är, som jag redan antytt, en utbyggnad av de bestämmelser, som redan fanns mellan Arbetsgivareföreningen och LO i Huvudavtalet. I korthet går dessa bestämmelser ut på att om det uppkommer fråga om att avskeda eller permittera arbetare från anställning, som varat minst 9 månader, har arbetsgivaren att 14 dagar i förväg varsla om den ifrågasatta åtgärden med uppgift på de arbetare, vilka anses böra uppsägas eller permitteras. Som synes har en betydande uppmjukning ägt rum: den erforderliga anställningstiden har krympt från 12 mån. till 9 mån. samtidigt som varseltiden förlängts från 1 vecka till 2 veckor. Om någon sida begär, att samråd skall äga rum, så skall detta ske rörande den ifrågasatta åtgärden. En nyhet i förhållande till Huvudavtalet är, att om en arbetare avskedas eller permitteras på grund av arbetsbrist och det sedan uppkommer fråga om anställning eller återintag-

ning av arbetskraft av motsvarande slag inom 4 månader därefter, så skall arbetsgivaren i förväg underrätta härom, och vardera parten har rätt att begära samråd inom nämnden rörande frågan om vilka arbetare, som bör anställas eller återintagas.

Arbetsmarknadsnämnden.

Det appellationsinstitut, Arbetsmarknadsnämnden, som jag tidigare talade om, har i samband med samarbetsavtalet

1. att främja och vägleda företagsnämndernas verksamhet,
2. att befordra en fortlöpande samverkan mellan parterna på arbetsmarknaden för främjande av produktionens effektivitet och de anställdas välfärd,
3. att överlägga om frågor, som i övrigt är av allmän eller eljest större betydelse för näringslivets organisation, ekonomi och arbetskraftsförsörjning.

Till Arbetsmarknadsnämnden kan efter framställning av Arbetsgivareföreningen, LO eller av avtalsslutande förbund hänskjutas frågor dels om giltigheten eller rätta innebörden av bestämmelserna i samarbetsavtalet, dels huruvida ett visst förfarande strider mot bestämmelserna samt om påföljd av förfarande, som kan anses vara stridande mot avtalsbestämmelserna. Arbetsmarknadsnämnden uppträder då som skiljenämnd. Vissa frågor i samband med uppsägning eller permittering samt vid avskedande, som grundas på ett sådant förfarande, som berättigar arbetsgivarna att häva arbetsavtalet, kan också av vederbörande förbundsstyrelse hänskjutas till undersökning inom Arbetsmarknadsnämnden. Arbetsmarknadsnämnden har härvid att skaffa sig en sakligt riktig uppfattning om de omständigheter under vilka den påtalade åtgärden vidtagits, varvid hänsyn skall tagas så väl till produktionens beroende av arbetskraftens duglighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. I detta fall är Arbetsmarknadsnämnden inte skiljenämnd utan en förhandlings- och förlikningsnämnd, som skall söka finna utvägar för utjämning av de motsatta uppfattningarna. Det ankommer sedan på vederbörande förbund att i samråd med Arbetsgivareföreningen resp. LO vidtaga lämpliga åtgärder.

Avtalet kan slå rot endast i en ny anda.

Jag har här sökt skissera samarbetsavtalet, sådant det föreligger, och då och då jämfört med den samarbetsverksamhet, som på frivillig grund byggts upp inom vårt företag. Medvetet har jag inte direkt diskuterat målsättningen. Diskussionen om företagsdemokratin har pågått så länge, att målsättningen — en ökad produktion, större trygghet och ökad trivsel — är klar för var och en. Och man kan ju inte säga, att dessa saker är något nytt i och för sig vare sig för den moderne företagsledaren eller för fackföreningsrörelsen. Det nya är inte *målet* utan *medlet*, det nya är att man sökt med hjälp av ett avtal förverkliga målsättningen. Och man kan kanske diskutera, i vad mån större effektivitet och bättre harmoni kan skapas genom ett avtal. För vi är väl ändå överens om att vi, för att lyckas med de uppgifter, som avtalet skisserar, i första hand måste tillägna oss en ny syn på den industriella samlevnaden och umgänget. För att klara sig i det konventionella sällskapslivet finns det handledningar i umgängeskunst och i etikett och god ton. Sådana handböcker finns inte för umgänget inom en industriell verksamhet och behövs heller inte. Ty här är det fråga om varken mer eller mindre än en ny anda, och det är endast i denna nya anda av förtroende gentemot varandra och med samhällets bästa för ögonen, som avtalet kan slå rot, växa sig fram och bli fruktbärande.

Vi bör gå vidare på samarbetskommittévägen.

När frågan om ev. tillämpning av avtalet inom vårt företag är aktuell, så befinner vi oss inte vid någon skiljeväg, där på ena vägsvisaren står Företagsnämnder och på den andra Samarbetskommittéer. Vi har i mångt och mycket kommit längre än vad som föreskrives i samarbetsavtalet. För oss gäller det att det ena *få* men det andra inte *mista*. Samarbetsavtalet bör i lämpliga delar tillämpas — jag tänker då främst på trygghetsbestämmelserna. Men det vore ett steg tillbaka, om vi lämnade samarbetskommittévägen. I de fåror, denna verksamhet plöjt upp, hör vi så, de spår, som lagts upp, bör vi fullfölja.

Andre inledare ombudsman Ture Flyboo, Stockholm:

Höganäsbolaget - en angenäm bekantskap.

Herr ordförande, ärade mötesdeltagare! Jag vill gärna passa på tillfället att framföra ett tack för att jag blivit i tillfälle att komma hit och resonera med arbetare, tjänstemän och företagsledning vid Höganäsbolaget om en sådan aktuell fråga som samarbetet på arbetsplatsen, och jag vill dessutom gärna redan nu uttala ett hjärtligt tack för att jag i dag har beretts tillfälle att gå igenom anläggningarna här i Höganäs och i någon mån få ta del utav arbetet inom en verksamhet, som i övrigt i min fackliga verksamhet ju är mig ganska främmande. Jag vill dessutom gärna säga det, att den snabbvandring, som är företagen i dag, och den uppfattning jag har fått om Bolagets åtgärder att inom arbetarkåren skapa trivsel och även trygghet, allt detta står som en angenäm bakgrund till den diskussion, som vi i kväll här skall hålla om samarbetsavtalet, om samverkan på arbetsplatsen för att vid sidan om andra uppgifter även försöka skapa trivsel och trygghet.

Fackföreningsrörelsen - ett exempel på fortskridande anpassning och påverkan.

Innan jag här vill ge några enkla och anslagslösa synpunkter på hur fackföreningsrörelsen ser på företagsnämndernas verksamhet, så vill jag gå ett stycke tillbaka och säga ett par ord om fackföreningsrörelsens allmänna verksamhet för att det senare skall bli lättare att passa in avtalet om företagsnämnderna på sin rätta plats i sammanhanget.

Om man skall försöka att i en kort mening ge uttryck för fackföreningsrörelsens betydelse i vårt moderna samhällsliv, så tror jag man kan säga, att fackföreningsrörelsens hela utveckling är ett exempel på en fortskridande anpassning men också ett exempel på en fortskridande påverkan på den ekonomiska och samhälleliga utvecklingen. Fackföreningsrörelsen, som har sina djupaste rötter i den ekonomiska verkligheten, är tvingad att ta hänsyn till den ekonomiska realiteten och har varit tvingad ända från början. Det är ingen organisation, som svävar över verkligheten, inget Sesam, som man kan anropa, och varigenom portarna öppnas till ett Schlaffenland, när så passar. Rörelsen har fått

kämpa hårt för den position den i dag intar, den har fått göra det under starkt motstånd främst från arbetsgivarsidan men i rörelsens barndom även från de grupper, som annars rimligen helhjärtat bort ge fackföreningsrörelsen sitt stöd. Fackföreningsrörelsen har fått anpassa sin verksamhet efter de ekonomiska möjligheterna, men man har också kunnat i icke obetydlig utsträckning påverka denna utveckling. Det har varit en växelverkan. Genom fackföreningsrörelsens lönepolitiska verksamhet har man tvingat företagen att spänna sig till det yttersta för att ligga på toppen av konkurrensförmåga för att klara sig i konkurrens med andra industrier. Man har tvingat till rationaliseringar, effektiviseringar för att öka lönsamheten. Detta i sin tur har ånyo givit fackföreningsrörelsen anledning att begära högre löner. I denna naturliga växelverkan, som jag tror måste finnas i ett progressivt samhälle, ett samhälle i framskridande, är det ingen från motpartens sida heller, som i dessa dagar vill frånta fackföreningsrörelsen sin betydelse i detta avseende. Men huvuduppgifterna har självfallet vidgats. Genombrottsårens enkla framställningar om högre löner och kortare arbetstid har vidgats till en inventering och en prövning av alla synpunkter på det ekonomiska livets förutsättningar och möjligheter. Vad är det man diskuterar i dessa dagar på våra fackföreningsmöten, kongresser och i våra avtalsförhandlingar? Är det inte konjunkturförhållanden, import- och exportförhållanden, varupriser, penninglöner, reallöner, indexavtal, indexlöner, investeringar, inflationsrisker osv., detaljer i de ekonomiska sammanhangen, som vi alla är beroende av, och som vi inom fackföreningsrörelsen i mycket hög grad kan påverka? Även om uppgifterna för fackföreningsrörelsen har skiftat under årens lopp, från dag till annan, från år till år, så har fackföreningsrörelsen behållit sin karaktär av intresseorganisation och har, för att knyta an till herr Lindströms inlägg, blivit en samsamarbetsorganisation i den meningen, att man genom kontakt, överenskommelser, med motparten försöker att på frivillighetens väg genom avtalets hjälp skapa överenskommelser för bättre ordning, bättre samverkan och ett ökat samråd mellan

de stora arbetsmarknadsparterna. Så har uppgifterna vuxit: från, som jag nämnde, de enkla framställningarna om högre löner och kortare arbetstid har fackföreningsrörelsen nästan solfjäderformigt vidgat sin uppgift. Jag skall här inte mer än anknyta till vad förut har sagts i kväll beträffande huvudavtalet, säkerhetsreglerna och lärlingsnämnden, men peka på vad detta har betytt under det senaste decenniet i detta avseende. Och nu står vi redo att på allvar diskutera det utökade samarbete, som avtalet om företagsnämnderna ger arbetsmarknadens parter möjligheter till.

Vår gemensamma strävan är så hög produktion som möjligt.

Den industriella demokratin har ju diskuterats vid två tillfällen i vårt land. Det första var under det första världskriget, och det andra tillfället har ju varit under slutet av andra världskriget och efter detta världskrig. Första gången var det den brantingska kommittén, som föranledde diskussionen, den diskussion, som inte utmynnade i något positivt resultat. Man kan säga, att man på båda sidor, både inom fackföreningsrörelsen och på arbetsgivarsidan, inte var tillfreds med de förslag till lagstiftning om driftsnämnder, som denna kommitté framlade. Man avstyrkte ganska bestämt från arbetsgivarsidan, och även från fackföreningsrörelsens sida var man tveksam. Det var emellertid ganska olika skäl, som låg bakom parternas ståndpunktstagande i detta avseende. Medan man från fackföreningsrörelsens sida i princip har varit anhängare av den industriella demokratin och även var det 1923, så hade man vid det tillfället från arbetsgivarsidan en rakt motsatt uppfattning. Jag kan inte neka mig nöjet, även om det kan sägas vara elakt, att citera några rader av Arbetsgivareföreningens remissutlåtande 1923. Jag gör det, därför att det blir så mycket angenämare att ge ett citat från en senare tidpunkt, då inställningen är helt annorlunda till dessa frågor. Man säger 1923: »Vi vill för vår del bestämt avstyra varje steg till införande av industriell demokrati. Vi är nämligen övertygade om att dess genomförande skulle leda till split och oenighet i företagets ledning, minskad arbetsintensitet, oro på arbetsmarknaden, företagsamhetens tillbakagång och minskning i

produktionen.» Det var ord och inga visor, som ni hör. Mot detta kontrasterar ett gynnsamt uttalande, som dir. Söderbäck gav ungefär samtidigt med Saltsjöbadsavtalets träffande, där han säger, att det ligger inte bara i de anställdas utan också i företagets intresse att känslan av trygghet och trivsel befordras, att intresset för produktionen ökas, och att en plattform för gemenskap och samverkan skapas. Allas vår gemensamma strävan är ju att nå en så hög produktion som möjligt och därmed åstadkomma en höjd standard. Och jag tror, att jag citerar riktigt, om jag i detta fallet även återoppar ett uttalande av dir. Gummeson, som ungefär samtidigt säger, att i vissa fall har vi redan kommit så långt på vägen mot industriell demokrati, att de krav, som nu framföres, redan är ohjälpligt på efterkälken, åtminstone komma i elfte timmen. Jag förstår detta sista uttalande, ty sedan jag, om även ytligt, har fått på nära håll taga del av förhållandena här vid Höganäsbolaget, så kan man icke frångå detta bolag en pionjärställning, när det gäller att söka förverkliga den industriella demokratins målsättning. Det är en riktig uppfattning, om jag säger, att man f.n. är mycket belåten med de förhållanden, som i detta avseende råder i Höganäs.

Generationsväxling och sinnesförändring.

Nåja, det är kanske någon, som säger, att arbetsgivarpartens förändrade inställning till den industriella demokratin är en omvändelse under galgen. Det har ju hänt en hel del under de senaste 25 åren. Under denna tidsperiod finner vi fackföreningsrörelsens och arbetarrörelsens stora expansionsstid både i medlemsavseende, ekonomiskt avseende och när det gäller inflytande. Man kanske säger, att man har valt avtalsvägen och denna positiva inställning till samarbetsavtalet för att man därtill är nödd och tvungen och för att slippa något värre. Det är möjligt, att det ligger litet sanning i detta, men det skulle vara att ge en skev och osann bild av läget, om man skulle tillmäta denna synpunkt avgörande betydelse. Jag har den personliga uppfattningen, och jag tror, att den delas av de flesta inom fackföreningsrörelsen, att det även på arbetsgivarsidan har skett en sinnesförändring. För det första händer det mycket under en 25-årsperiod av rastlös utveckling.

Ombudsman Ture Flyboon lägger lugnt och sakligt ut texten ur fackföreningsrörelsens synpunkt. Han är optimist inför samarbetsavtalet.



Man lär sig på arbetsarsidan, och man lär sig på arbetsgivarsidan, och den generationsväxling, som inträffat i ledningen för arbetsgivarorganisationerna, har säkerligen betytt ofantligt mycket, när det gäller en positiv och ärlig inställning till dessa frågor, som man tidigare kanske utav vissa skäl hade anledning att se annorlunda på.

Den industriella demokratin berör framför allt arbetsplatsen.

När man från fackföreningsrörelsens sida har fört fram frågan om den industriella demokratin, har skälen från arbetarhåll varit ganska självklara. Jag skall inte upprepa dessa men vill erinra om att de är dels sociala och dels ekonomiska. Arbetarrörelsens stigande samhällsinflytande har naturligtvis hjälpt frågan framåt, man har resonerat på det sättet, att det i längden icke går att medge eller upprätthålla ett politiskt inflytande, som ger möjligheter till långtgående lagstiftningar på det ekonomiska livets område, och att samtidigt förhindra arbetarna ute på arbetsplatsen att med sin arbetsgivare diskutera arbetsplatsens betydelsefulla frågor.

Man kanske i detta sammanhang skulle stanna ett ögonblick inför begreppet industriell demokrati. Det är så, att man ofta

blandar samman frågan om industriell och ekonomisk demokrati. Med ekonomisk demokrati menar vi ju i största allmänhet åtgärder från statsmakternas sida för att skaffa sig kontroll över ekonomiska nyckelpositioner i vårt ekonomiska liv, det kan gälla investeringskontroll, förstatligande av råvaror eller industrier och det kan gälla ekonomisk kontroll eller äganderätt i andra avseenden. Men en sådan utveckling för inte automatiskt med sig en industriell demokrati, ty industriell demokrati berör framförallt arbetsplatsens frågor, medan den ekonomiska demokratin däremot berör mera centrala och samhälls-ekonomiska frågor.

Det är, som här har sagts tidigare, produktionsfrågorna, de ekonomiska synpunkterna, som också har varit avgörande för fackföreningsrörelsens inställning till den industriella demokratin. Det kanske i stor utsträckning har varit fråga om krass intresseegoism, att man genom ökad insyn i företaget kan skaffa sig en förmånligare position vid avtalsförhandlingarna. Det kan också ha berott på att man väl förstår nödvändigheten av en ökad produktion för att kunna medverka till åstadkommandet av en höjd levnadsstandard. Det sistnämnda är frågor, som tillhör de centrala. Jag är inte säker på att de emellertid har den framskjutna ställ-

ning i den fackliga diskussionen om samarbetsavtalet, som de borde ha.

Det skulle vara ganska trist ur socialistisk synpunkt, om man måste konstatera, att den produktivitet, som vi f.n. uppnått, den nationalinkomst vi nu har, skulle sätta gränsen för vårt framåtskridande eller för våra strävanden att höja vår standard. Men den nakna sanningen är faktiskt den, som redan herr Lindström antytt, att inte ens den mest samvetsgranna och rättvisa fördelning av nationalinkomsten i dag skulle räcka till det välstånd, som vi strävar efter, när vi talar om ett framåtskridande ifrån fackföreningsrörelsens sida. Jag tror t.o.m., att den siffra, som nämndes här, 4.000 kr, är för högt tilltagen. Jag tror, att man, om man skulle fördela nationalinkomsten på alla landets medborgare skulle komma till en lägre siffra, och även om den för många skulle betyda ett gott tillskott, så skulle den inte räcka till att höja vårt välstånd till en sådan nivå, att vi är nöjda med den. Då återstår det ingenting annat än att se efter, vad vi kan göra för att höja vår produktion. Vad kan vi göra för att öka mängden av varor? Det är ändock detta, som är det primära eller avgörande, när vi diskuterar våra möjligheter att höja standarden.

Priset för en helhjärtad medverkan från arbetarsidan är bl.a. ökad information.

I arbetarrörelsens efterkrigsprogram står det, att man inom arbetarrörelsen aldrig varit okunnig om att ett folk inte kan konsumera mer än det producerar, varför produktionens höjd vid varje tidpunkt sätter gränserna för den bärgning medborgarna kan räkna på. Där står samtidigt, att lika litet som denna insikt hindrat arbetarnas fackliga rörelse att söka få ut i lön en större del av företagets avkastning, lika litet har den hindrat socialdemokratien att kräva åtgärder från samhällets sida till den förbättring av breda folklagers villkor, som en jämnare fördelning av produktionsresultatet syns möjliggöra. Fackföreningsrörelsens primära uppgift har varit att söka få en annan och rättvisare fördelning av produktionsresultatet. På den vägen har man kämpat under decenniernas lopp, och man har också åstadkommit ganska goda resultat. Men det har skett i samma takt som den ekonomiska utveck-

lingen har möjliggjort detta. Vår nuvarande standard skulle ha varit otänkbar under skråtidens ekonomiska ordning, lika litet som vi kanske om 10, 15 eller 20 år är villiga att acceptera dagens ekonomiska utveckling såsom grundvalen för den standard, som vi kan uppnå efter 10 à 15 år framåt.

Det är väsentliga frågor, även när det gäller samarbetsavtalet, det är dessa, som man från fackföreningsrörelsens sida tagit sikte på, när man har medverkat till den avfattning, som avtalet fått i denna punkt, när det gäller att främja produktionen. Man vill och menar, att arbetarna på ett annat sätt än hittills skall ställa sin kunnighet, sin yrkesskicklighet till företagets förfogande. Man skall känna på ett annat sätt med näringslivet inom företaget, än man gjort tidigare, allt i syfte att påverka produktionsresultatet och skapa största möjliga effektivitet men, såsom också tidigare sagts, inte på bekostnad av den mänskliga arbetskraften. Priset för denna helhjärtade medverkan i produktionen är en ökad informationsskyldighet från företagets sida rörande industrins och företagets ekonomiska förutsättningar och betingelser jämte vinst- och förlustkonto, information om marknadsförhållandena, prissförhållandena och avsättningsförhållandena, med ett ord en ökad information till de anställda om företagets ekonomi i dess vidaste bemärkelse. Ett annat pris för arbetarnas medverkan i produktionen är ökad omsorg om människomaterialet, åtgärder för ökad trivsel och ökad trygghet. Och detta är, utan att närmare gå in på dessa frågor, spørsmål, som arbetarna väl förstår, och som man också på sina håll väl förstår på arbetsgivarsidan. Man kan inte nå det bästa möjliga resultat, om man inte känner trivsel med arbetet, och man kan inte ge sig helt åt företaget, om man inte har en känsla av att anställningen medför trygghet, en trygghet så långt det överhuvudtaget är möjligt att skapa en dylik. De tre stora frågorna i samarbetsavtalet är produktionsförhållandena, frågan om trivsel och trygghet, och det är frågan om ökad informationsskyldighet från företagets sida.

Samarbetsavtalet bär mödans och svårigheternas prägel.

Företagsnämnderna skall nu föras ut i det levande livet. De skall lämna teoriernas syre-



fattiga luft och slå rot och växa i det goda samarbetets och den goda samverkans ansade mylla. Man skall sätta sig ner vid samrådsbordet på samma sätt, som man tidigare suttit vid förhandlingsbordet, och nu diskutera arbetsplatsens och industrins problem. Det behöver inte bli någon arbetslöshet för de företagsnämnder, som tar sin uppgift på allvar. De frågor, som angives i § 3 av avtalet, skall diskuteras. Det är, för att upprepa dem, möjligheterna att öka produktionen, det är informationsplikten, och det är frågan om trygghet, säkerhet, sundhet och trivsel i arbetet, det är att främja yrkesutbildningen och i övrigt verka för goda produktions- och arbetsförhållanden i företaget. Inte minst den sista bestämmelsen ger möjligheter till befruktande diskussioner, där det finns god vilja.

Det är stora frågor detta, och det är viktiga frågor, jag tror, att det är livsfrågor för vårt näringsliv och vårt förhållande på arbetsmarknaden. Men på sätt och vis så är det ju inte alls märkvärdiga frågor. Det är spörsmål, inför vilka man ställer sig undrande, att de inte långt tidigare har blivit föremål för den handläggning, som nu samarbetsavtalet föreskriver. Jag tror inte, att

avtalet kommer att radikalt förändra samhällsbilden från i dag till i morgon. Jag tror heller inte, att det i ett tag kommer att föra oss fram till ett tillstånd, där vi alla är nöjda, och där det inte blir något missnöje eller någon otålighet. Jag tror, att avtalet på samma sätt som andra överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter kommer att bära mödans och svarigheternas prägel. Vi måste vara på det klara med, att det vi nu ger oss in på är i stort sett ett nytt område, även om avtalet i och för sig innebär en utbyggnad av ett tidigare utvecklat kollektivavtalsväsen i vårt land. Även om det är ett nytt skott på trädet, så är det ändå att ta itu med uppgifter, som vi från fackföreningsrörelsens sida av kända skäl har måst vara ganska passiva inför, därför att vi i stor utsträckning inte har fatt vara med att diskutera det. Man måste ge de allra bästa välgångsönsknningar till ledamöterna i företagsnämnderna, som så småningom skall ta itu med dessa uppgifter. Man må önska, att de aldrig förlorar intresset för uppgiften, och att de alltid måtte vara besjälade av viljan att ge denna samarbetsform det innehåll, som man avsett. Man måste så att säga alltid ga

på helspänn och fundera ut: Vad kan vi ta upp för frågor inom samarbetsnämnden vid nästa möte för att verka i den anda, som avtalet avser?

Atmosfären kring företagsnämnderna avgörande.

Vi har exempel, tyvärr även inom vårt förbunds verksamhetsområde, på att man inte ens har kommit underfund med säkerhetstjänstens betydelse än på sina håll. Jag vill här inte ställa någon särskild industri i ogynnsam dager, men det är riktigt, när jag säger, att dessa uppgifter, som ju är tämligen enkla, och som inte borde bereda några svårigheter att samarbeta om, har försummats oerhört på sina håll. Hur skall det bli, när man tar itu med uppgifter av så vittgående karaktär som dem som samarbetsavtalet föreskriver? Det gäller att aldrig slappna i informationsskyldigheten från arbetsgivarnas sida och från fackföreningsrörelsens sida till resp. medlemmar om betydelsen och nödvändigheten av att man sätter kött på de ben, man har fått genom detta avtal. Jag kan inte ge uttryck för dessa frågors vitala betydelse bättre än genom att citera, vad förre ordföranden i Svenska Arbetsgivareföreningen, Gustaf Söderlund, här sagt i ett uttalande i socialdemokratiska partiets tidskrift Tiden för någon månad sedan. Sedan han har dragit upp linjerna för företagsnämndernas verksamhet, säger han, att det självklart inte bara gäller att uppfostra de anställda. »En ärlig självprövning bland företagarna skulle utan tvivel ge till resultat, att man

på många håll inte känner sig mogen för de nya formerna av samverkan. Här har organisationerna på företagsidan en stor uppgift att fylla.» Jag vill genom att ett ögonblick avbryta citatet här säga, att vi från fackföreningsrörelsens sida har samma skyldigheter visavi våra egna medlemmar och egna avdelningar. Jag återkommer om ett ögonblick till vad vi från vårt förbunds sida tänkt oss för att öka informationsmöjligheterna kring samarbetsavtalet. Söderlund säger senare: »Avgörande för det resultat, som man kan vinna i företagsnämnderna, blir dock till sist den atmosfär, som skapas kring nämndernas arbete. Lika viktigt, som det är, att man ständigt har i minnet det praktiska syftet med dessa organ och inte låter dem sjunka ner till diffusa diskussionsklubbar, lika viktigt är det, att alla parter genom att från början visa en positiv inställning till företagsnämndernas arbete, bidrar till en jordmån, där känslan av medarbetarskap och samhörighet med företaget kan växa. Först om detta sker, kan denna nya form av samarbete på arbetsplatserna medföra trygghet och trivsel inte bara för de anställda utan, vilket torde vara det viktigaste, även för den industriella företagsamheten.»

Studieverksamhet kring avtalet.

Jag skulle kunna sluta med detta citat, ty det finns ingenting att ändra eller tillägga från vårt håll till detta. Men jag vill, innan jag slutar mitt anförande, säga ett par ord om vad vi från vårt förbunds sida ämnar göra för att åtminstone i början lämna vårt bidrag till en ökad upplysnings- och studieverksamhet kring detta avtal. De studiekurser, som finns utarbetade eller är under utarbetande gällande den industriella demokratin är: Företagsekonomens grunder 1 och 2, det är två kurser. När det gäller arbetsstudierna, och möjligen även när det blir fråga om nya kurser berörande företagsekonomiska spörsmål, så kommer vi att lämna dessa kurser gratis till alla dem av vårt förbunds medlemmar, som vill genomgå desamma. Man har bara att uppvisa ett betyg, att man har genomgått kursen, så får man hela avgiften återbetald av förbundet. Det bör vara en stimulans för alla dem, som i större eller mindre utsträckning kommer att bli aktiva kring detta avtal,

Representanterna för »tredje statsmakten»: fr.v. red. Richard Brodin, Höganäs Tidning, red. Å Aldgård, Helsingborgs Dagblad och red. Gösta Wikell, Skånska Socialdemokraten.



att utnyttja dessa möjligheter. Vi kommer också att, så långt det är möjligt, ordna kurser och informationsverksamhet. Det är möjligt, att förbundet också inom en snar framtid kommer att anställa en särskild ombudsman, som får till uppgift att handlägga och ägna sig åt frågor rörande den industriella demokratin.

»Här behöver Ni inte inrätta företagsnämnd.»

Jag är övertygad om att man även från arbetsgiversidan kommer att vidtaga de åtgärder, som är möjliga i samma syfte. Hur som helst så blir det under den närmaste tiden ett besked från Svenska Grov- & Fabrikssamarbetsförbundet om att en överenskommelse träffats med motparten på arbetsgiversidan om inrättande av företagsnämnder. Här behöver ni inte inrätta företagsnämnd, här har ni redan systemet i tillämpning, och det gäller bara att anpassa det efter, om det så är nödvändigt, avtalets bestämmelser. För er gäller det att bygga ut det samrådsförfarande, som här redan finns och att effektivisera och intensifiera verksamheten. Jag tror, att det blir tillfälle för er att många gånger samråda med företagsledningen om de slutgiltiga formerna för företagsnämndernas verksamhet, eller vad ni nu vill kalla det. Det är möjligt, att ni här, som många gånger tidigare, kommer att ligga före andra industrier. Ni har här redan en institution, som inte finns föreskriven i avtalet, nämligen den s.k. branschnämnden, som sammansättes av representanter från de olika arbetsplatserna här vid Höganäsbolaget. Det är en ypperlig form av samverkan inom branschen, och det har varit ett önskemål från fackföreningsrörelsens sida, att en sådan anordning skulle tillföras avtalet, men det har vid detta tillfälle icke varit möjligt. Det är sannolikt, att så kommer att ske förr eller senare. Ni har här att ta fasta på den samarbetsvilja, det positiva intresse för dessa frågor, som redan finns hos företagsledningen. Jag tror mig ha rätt att hysa de allra bästa förhoppningar om ett lyckosamt gott arbete vid Höganäsbolaget i avtalets syfte även i fortsättningen.

»Man skall också se till blommorna.»

Men man skall inte tro, att man kommer fram till ett tillstånd, där allt missnöje är

borta, och där alla anledningar till anmärkningar och irritation har bortfallit. Det är så i det mänskliga livet, att även om man löser vissa problem för dagen, så uppstår det ständigt nya, och det är kanske detta, att man alltid har svårigheter att brottas med, som gör, att livet ändå har en viss tjusning, och att det annars torra och tråkiga arbetet på arbetsmarknaden också får sin spänning och sitt behag.

Jag vill avrunda mitt inlägg med att citera den tyske skalden Goethe. Han sade vid något tillfälle, att »när man vandrar i kulturens marker, skall man inte bara se på de matnyttiga växterna, utan man skall också se till blommorna.» Man skall ha håg och sinne för blommor, om inte annat så för färgens och doftens skull. Jag vill inte ett ögonblick bestrida, att avtalet om företagsnämnderna är matnyttigt och bör bli matnyttigt. Det bör ge möjligheter till en effektiviserad och ökad produktion och därmed möjligheter för fackföreningsrörelsen att enligt gammal god tradition alltid pressa företaget till det yttersta för så goda och så höga löner som möjligt. Det må bli matnyttigt för fackföreningsrörelsen, det må bli det för näringslivet och för vårt samhälle i stort. Men jag tror, att där finns även någonting av blommorna, och jag undrar, om inte detta, som vi har talat om, som berör trivsel på arbetsplatsen, känslan av trygghet, den goda anda, som en god samverkan mellan arbetare och arbetsgivare grundar, tillhör något av företagsnämndernas blommor. Det blir bättre, det blir trivsammare ur många synpunkter, om vi vid sidan om en god materiell standard också kan känna oss tillfreds med vårt arbete och med vårt förhållande här på jorden. Man kan aldrig komma fram så långt, att man är riktigt tillfreds, men jag är bergsäker på att om vi kan fullgöra de intentioner, som avtalet ger oss möjligheter till i sistnämnda avseende, trivsel, trygghet, sundhet och säkerhet på arbetsplatsen, så har vi gjort det möjligt för oss att, om inte på en gång skapa det tillstånd, som vi ibland drömmar om, eller nå det mål, som vi ibland satt oss före, så har vi ändå kanske flyttat fram våra positioner ett gott stycke mot det tillstånd, som bör ge ett i den vidaste och bästa bemärkelse trivsamt och innehållsrikt liv.

DISKUSSIONEN:

*Dir. P Eg. Gummesson,
Höganäs:*

**Fackföreningsrörelsens press på
företagarna övervägande av godo.**

Jag har i kväll suttit här och lyssnat på ombudsman Flyboo med mycket stort intresse. Jag måste konstatera, att såsom han har framfört sina tankgångar, så tror jag, att jag skulle kunnat stå och sagt ungefär likadant. Jag håller med honom i det allra väsentligaste. Det är utan tvekan också, som Flyboo sade, att fackföreningsrörelsen haft ett utomordentligt stort inflytande på det svenska näringslivet, och jag understryker gärna, att det goda inflytandet har varit så starkt övervägande, att det överskuggar det onda, som ev. också har förekommit. Bland alla de påverkningar, som jag räknar till den goda sidan, räknar jag också den press på företagarna, som han mycket riktigt strök under. Det är utan tvekan fallet, att företagare såväl som många andra, spannar krafterna först i det ögonblick, när repet börjar dra åt om halsen. Det är nog så med oss litet var, det tror jag vi hade ett ganska kraftigt exempel på här i vårt land 1940, när den presumptive fienden började dra omkring kusterna och nagga litet på våra grannländer, det var först då, som den verkliga försvarsentusiasmen började i vårt land. Och likadant är det säkerligen också med många företagare, att först när ekonomin börjar bli skral, så söker de nya vägar att förbättra den, och det är många gånger fackföreningens press, som har åstadkommit den skrala ekonomin. Det är i detta läge, som rationaliseringssträvandena har att sättas in, och som rationaliseringsåtgärderna har måst sättas in. Jag måste också understryka i detta

sammanhang, att många av de åtgärder, som vi vidtar, och som från arbetarnas sida i många, många fall betraktas som rena djävulskapen, om jag så får säga, det är åtgärder, som vi pressas till att göra för att klara upp den ekonomi, som krävs för att ge de löner, som är utlovade. Jag vill, att Ni skall kunna se, att då vi ibland gör saker, som förefaller Er vid första påseendet obegripliga, och som kanske går ut över en eller annan individ, så kan vi vara i ett tvångsläge, där vi måste handla på det sättet. Nu tror jag och hoppas, att de företagsnämnder, som nu är startade, kan bli ett lämpligt forum, där vi kan få tillfälle att förklara dessa våra åtgärder, så att de inte betraktas bara som trakasserier.

**Möjligheten att betala måste komma
före kravet på löneökning.**

I detta sammanhang vill jag också uttala en from önskan — och det är det, att kraven på löner må komma så att säga i efterhand och föregås av möjligheten att betala dem. Vi kan inte i evighet storma på hur som helst, ty det är nog nu så, att de jungfruliga marker, som våra rationaliseringsingenjörer hade för, låt oss säga, 10—20 år sedan — jag var en av dem, som kom till mycket jungfrulig mark — de är borta i dag. Det återstår numera för det mesta finpolering av produktionsapparaten. Det kan hända, att detta läge är en tillfällighet, och att vår teknik ännu en gång tar sådana stormsteg fram, att nya tillfällen till verkliga stortag, när det gäller rationalisering, kan uppstå. Men för att kunna göra sådana stortag krävs, att vi har råd, att vi har kapital, så att vi kan köpa de maskiner, som krävs för rationalisering.

Jag hoppas livligt, att Ni så småningom skall förstå, att det måste finnas ett visst lagom tempo i utvecklingen, den kan inte gå i obegränsat tempo hur länge som helst. Visserligen kan man då och då göra stora hopp, men mellan dessa måste det finnas

I talarstolen dir. P Eg. Gummesson, vid ordförandebordet järnverksarbetare Arthur Thuveesson.



en viss tid av lugn, under vilken man hinner anpassa sig efter de nya förhållandena, men det kan inte -- såvitt jag kan förstå -- hela tiden gå hur brant uppåt som helst. Så långt har vi i alla fall inte kommit i dag, att vi kan skapa några verkligt nya och oerhört mycket effektivare produktionsordningar, även om det är troligt, att den tiden kan komma. Men allt vad jag har berört är inte sagt i negativ mening, jag vill tvärtom till slut understryka, att det resultat och den utveckling, som både Lindström och ombudsman Flyboo uttalat som önskvärd, även ur min synpunkt är i högsta grad önskvärd.

Bruksarbetare

Henry Hansson, Höganäs:

»Man får börja så smått» - framgången beror på intresset.

Jag har inte begärt ordet, för att jag skall föra någon polemik mot någon av de ärade inledarna, mina synpunkter på detta problem sammanfaller med vad som är sagt av dem. När det gäller de lokala samarbetskommittéer, som vi redan har, så är det klart, att man där kan anlägga kritiska synpunkter. Jag tror inte, att man kan säga, att de till fullo hittills har fyllt sin uppgift, även om de i åtskilliga fall har avsatt rätt goda resultat. Man får nog beträffande dessa saker gå fram på samma sätt som man gjort, då vi fick den politiska demokratin. Då den politiska demokratin genomfördes, var vi arbetare säkert inte så mogna för den, som man kan säga, att vi i dag är. Vi var oerfarna, och vi ställdes inför uppgifter, som var stora för oss. Men åren gick, och så småningom fick vi fram förmågor, som var lämpliga och dugliga att ta fatt i de kommunala och statliga institutionerna. Jag tror ingen i dag kan säga, att vi misslyckats. Vi började så smått med Kooperationen, och i dag är Kooperationen en maktfaktor att räkna med. Jag tror, att man får göra och resonera precis på samma sätt, när det gäller den industriella demokratin, att man får börja så smått, och så får det växa ut och bli någonting av det.

Att arbetet inom samarbetskommittéerna avsatt skiftande resultat beror givetvis på dels det intresse, som i de olika fallen finns hos medlemmarna, dels och inte minst hos dem, som har ledningen av dessa kommittéer. Det har berättats, att det finns de, som står i ledningen för kommittéerna, som inte har stort intresse, och det har också berättats motsatsen. Och där det har funnits intresse, där har man också lyckats i mycket hög grad. Jag menar, att det är *det* intresset man får försöka få fram.

Ju fler medlemmar, desto bättre resultat.

Flyboo sade en sak, som var mycket riktig. Han sade, att man får försöka att gå på hjälpänn för att



En välkänd Höganäsdebattör, bruksarbetare Henry Hansson.

finna uppgifter för samarbetskommittéerna. Jag tror inte, att uppgifter saknas, och det gäller som sagt att finna dem. Jag har i det frågeformulär, som utsändes i samband med den s.k. missnöjesundersökningen, sagt, att det avtal, som är träffat mellan arbetsmarknadens parter, borde träda i full tillämpning. Jag önskar det, därför att detta avtal har fått arbetsmarknadens parter sanktion, och det är av psykologisk betydelse detta. Då jag sade, att det skulle träda i full tillämpning, så var det kanske ett något för starkt uttryck. Det avtal, som är träffat, har sina begränsningar, och måhända, om man sade, att det skulle träda i full tillämpning, det blev någon försämring. Avtalet föreskriver ju, att man skall ha ett visst antal ledamöter i ett företag, jag tror det är begränsat till 7. Jag tycker det skulle vara tråkigt, om man skulle begränsa det enbart till 7 stycken arbetare. Jag har den uppfattningen, att ju flera medlemmar, som kan delta i detta arbete, desto bättre förutsättningar har vi att kunna få fram resultat. Då det finns möjligheter att genom lokala överenskommelser påbygga avtalet i detta hänseende, bör man göra det.

Omfördelning av inkomster ingen lösning.

Det sades här, att en omfördelning av inkomstförhållandena här i landet inte ger vad vi önskar, och det är alldeles riktigt, och därför är det nödvändigt, att vi försöker på andra vägar, och vi har ju den förhoppningen, att här är en utväg för att nå bättre resultat än vad man skulle komma till enbart genom en omfördelning av inkomsten.

Bruksarbetare

Evald Johansson, Bjuv:

Jag tycker det har varit mycket intressant att få höra de här diskussionsinläggen, och eftersom jag själv är ledamot i en samarbetskommitté, så tycker jag, att jag bör säga några ord.

»Vi skulle kunna göra oändligt mycket mer.»

Vi kommer nog ihåg, när det blev tal om att bilda s.k. tekniska kommittéer, att det mötte motstånd från arbetarhåll, och det var kanske på grund av sättet att välja ledamöter, men beträffande den saken tror jag nog det skall gå ganska smärtfritt i fortsättningen. Men för att välja ledamöter fordras det naturligtvis ett förnuftigt urval. Man skall försöka att välja sådana, som har ett verkligt intresse för arbetet i dessa samarbetskommittéer, så att man kan vänta något positivt. Sedan kommittéerna är valda, tror jag, att det största ansvaret för att detta samarbete skall kunna nå något resultat säkerligen vilar på platscheferna. Åtminstone har jag fått den uppfattningen, att om diskussionerna ledes på ett förnuftigt och populärt sätt, så att ledamöterna får någon behållning av dem, så är det säkert till ovärderlig nytta, och jag måste säga, att jag har de bästa erfarenheter ifrån de sammanträden, som *vi* har haft. De har varit mycket givande och intressanta. Vad som särskilt imponerar vid sammanträdena är den gemytliga anda, som alltid är rådande. Men det räcker naturligtvis inte bara med att sitta och diskutera olika problem. Diskussionen måste leda till resultat. Om det där inte nås något resultat, blir medlemmarna misstänksamma. Medlemmarna vill naturligtvis se någonting *positivt*, någonting som såväl arbetare som företag har nytta av på ett eller annat sätt. Vad vi närmast har diskuterat är ju förbättringar i arbetsprocessen. Det har föreslagits

någon liten ändring här och någon liten ändring där, och i många fall har det lett till resultat, som säkerligen har varit till nytta. Men jag tror för min del, att vi skulle kunna göra oändligt mycket mer med sådana här anordningar.

Kommittéerna bör vara kontaktorgan.

En arbetare, som dagligen står på sin arbetsplats, ser kanske mycket bättre många gånger än en ingenjör, att vissa detaljer skulle kunna ändras och t.o.m. ganska revolutionerande förbättringar göras, men man har alltid varit rädd för att föreslå något sådant, därför att det kan betyda, att en man här och en där blir överflödiga, och att man i stället kanske får ett arbete, som är sämre och ger sämre förtjänst. Där är en misstänksamhet, som kanske haft sina orsaker. Och jag har sagt vid något tillfälle till våra sammanträden, att det är klart, att sådana där saker vågar vi naturligtvis inte föreslå med mindre än att vi hålles skadeslösa på så sätt, att vi åtminstone inte får mindre förtjänst.

Jag vet mycket väl, att om det skall bli verklig industriell demokrati, så måste vi även ta itu med dessa problem, därför att man inte kan vara en sådan egoist, att man bara tänker på sig själv, när det gäller att se på detta problem i stort, ty alla de förbättringar, hela den produktionsökning, som genom sådana åtgärder kan komma till stånd, kommer ju hela folket till godo, således även arbetarna. Men det kan dröja ganska länge, och kanske det också kan bli svårt att se något resultat av det samma.

Vad som emellertid jag tycker är oerhört viktigt är, att dessa kommittéer är något slags kontaktorgan mellan de anställda och arbetsledningen. Om det skall bli verklig industriell demokrati, så måste vi komma ihåg att försöka bortarbeta misstänksamheten, men man måste naturligtvis också från arbetsledningens sida göra allt vad man kan, för att det inte skall uppstå någon misstänksamhet.



»Brännpunktens» specielle skald, bruksarbetare Evald Johansson, gör ett inlägg, denna gång på prosa.

Trivsel på arbetsplatsen - frihet under ansvar.

Trivseln på arbetsplatsen är -- såsom det nämnts tidigare -- ett oerhört viktigt problem för oss arbetare. Jag har vid något tillfälle nämnt om detta i »Brännpunkten», och jag vill ännu en gång trycka på detsamma. Vi är inte bara kuggar i maskineriet utan först och främst människor även på arbetsplatsen, och vi vill betraktas också som människor. Vi vill ha en viss frihet på arbetsplatsen och känna trygghet. Denna frihet skall vi naturligtvis ha under ansvar. Om det kunde bli så, att vi kände med oss, att vårt arbete uppskattades, att man ville ge oss ett ansvar, som kan bli nödvändigt att ha, ifall den industriella demokratin skall bli verklighet, så tror jag, att den misstänksamhet och det stora motstånd, som på många håll finns, skulle försvinna.

Jag skulle önska, att dessa kommittéer kunde nå resultat, som våra arbetsskamrater även kunde få ta del av och förstå vad en god industriell demokrati, en god samarbetsvilja betyder. Jag är själv övertygad om att om dessa kommittéer arbetar som de skall, så har de absolut framtiden för sig.

Handdrejare

Gustav Svantesson, Höganäs:

Alla förslag bör prövas.

Jag är ju också medlem av en av de här samarbetskommittéerna. Jag har visserligen bara bevistat ett



Handdrejare Gustav Svantesson gillar för sin del samarbetskommittéerna, men . . .

enda sammanträde, men jag fick mycket gott intryck av det. Men jag har talat med kamrater, som har varit på sammanträden, och de har där framfört vissa synpunkter, men då har de bara fått det svaret, att det är ting, som vi inte får lov att ta upp här. Och det var verkligen ting, som var värda att ta upp, alldenstund det rörde tillverkningen och var till nytta för fabrikationen. Skall det bli samarbete, så borde alla möjliga förslag prövas. Det kan hända, att ett förslag, som vid första påseendet låter fantastiskt, ändå kan innehålla något av värde.

Vi arbetare vill gärna, att företagen skall gå bra och tjäna pengar, för det har vi ju själva nytta av, men Ni må tänka på att den mänskliga arbetskraften inte kan nå mer än en viss gräns, sedan är det stopp, sedan går det inte längre. Då måste det andra tekniska medel till för att hjälpa upp det.

När det blir fråga om *fördelning* av det goda resultatet, då kommer vi till olika meningar, och där blir en klyfta, som demokratin aldrig kan överbrygga.

Diversearbetare

Gunnar Hansson, Höganäs:

»Arbetarna måste lägga manken till.»

Det är naturligtvis svårt att få igång en diskussion i detta ämne på gammalt känt höganäsmaner, för det finns ju inte något känt resultat av dessa företagsnämnder, det finns ju ingen kritik att utöva vare sig mot avtalet eller mot dess utövare. Man får nöja sig med att anlägga sina synpunkter på avtalet och tala om den betydelse man själv tillmäter det i framtiden. Avtalet är ett föregångsstadium till vad vi hoppas en gång skall bli det fullkomliga resultatet. Därför är det av största vikt, att även arbetarna lägger manken till för att klara ut detta avtal till belåtenhet, så att det visar sig, att det är värt att bygga vidare på.

Rationaliseringen kan gå längre.

Den paragraf, som arbetarna kanske i största utsträckning lägger märke till, är väl den, som talar om produktionsökningen. Åtminstone här på platsen, där ökningen av produktionen har varit mycket stark de senaste åren, frågar sig arbetarna många gånger: Är det meningen, att effektiviseringen av arbetskraften skall gå ut över oss, så att vi skall få mer arbete, mer slit? Jag tror inte, att syftet med denna produktionsökning är att öka arbetarnas slit. Det finns många andra sätt att åstadkomma en produktionsökning. Jag är övertygad om att rationaliseringen, som dir. Gummeson säger, är långt driven vid Höganäsbolaget. Jag tror, att det är mycket ännu att vinna på det. Vi arbetare ser många gånger, vad som ytterligare skulle kunna göras, vad som skulle kunna bli effektivare och bättre. Företagsledningen bör här försöka göra

Diversearbetare
Gunnar Hansson
anser, att mycket
kan vinnas på yt-
terligare rationa-
lisering.



allt för att få arbetarnas förtroende just för att skapa fram denna produktionsökning, oavsett om det många gånger skulle bli så, att en man blir överflödig. Det finns i de flesta fall möjligheter att på andra områden få in denna arbetskraft. Genom maskinella anordningar på olika ställen kan mycket mer utvinnas än vad som f.n. är fallet. Resultatet av detta, högre lön eller billigare varor, bägge dessa delar ligger det i vårt intresse att skapa fram.

Optimism inför avtalet.

När det gäller de företagsnämnder, som kommit till stånd här, så kan det inte hjälpas, att man är mycket starkt optimistisk. Man har under krigsåren sett Englands företagsnämnder. De kom lagvägen, och det var kriget, som framtvingade dem. De upplyste den engelske arbetaren om att produktionsökningen var nödvändig. Den kom hela folket till del. Nu var detta en krigsföreteelse, men vad som går i krig kan även gå i fredstid. Avtalet om företagsnämnder har en stark psykologisk betydelse framför våra samarbetskommittéer. Här ser arbetaren, att han har sin organisation bakom sig. Det har alltid mycket stark betydelse för arbetaren, om han har sin ledning bakom sig, om det finns ett erkännande från organisationens sida.

När det gäller samarbetskommittéerna, så har jag inte precis det allra bästa intryck. Jag tillhör kanske de misstroagna. Jag har inte själv deltagit i någon samarbetskommitté, så jag kan inte hänvisa till någon erfarenhet, men jag har ganska mycket talat med arbetare, som har tillhört dessa samarbetskommittéer, och fått skilda intryck. Det är många arbetare, som jag har talat med, som säger, att samarbetskommittéerna har en kolossal betydelse för

deras område. Men mycket beror på ledaren. Är ledaren besjälad av vilja att fullfölja kommittéernas syftemål, så kan de vara till nytta.

När det gäller min egen arbetsplats, så far jag säga, att det är kanske det område, där jag har fått det största misstroendet. Jag tror för min del, att det brister mycket i viljan där. Jag har just i kväll suttit och läst ett protokoll från ett samarbetskommittémöte, och jag får säga, att det var synnerligen själlöst och andefattigt. Där stod endast i det protokollet, att vissa personer hade framfört det och det, och att en annan hade framfört en annan sak, men ingenting fanns om diskussionen kring dessa fragor. Man fick inte någon som helst uppfattning om att det fanns något intresse hos ledaren för denna kommitté att fullfölja de förslag, som tagits upp. Protokollen spikas ju upp på arbetsplatsens anslagstavla, och det är genom protokollen, som arbetarna skall bilda sig en uppfattning om kommitténs förmåga. När de ser, att själva behandlingen av frågorna har en andefattighet utan like, får de misstroende.

Jag har många gånger tänkt på att det kanske vore fördelaktigt att göra en »revision» över vad som har företagits sedan sista kommittémötet och diskutera resultaten. Jag tror vidare, att dessa företagsnämnder får den fördelen framför samarbetskommittéerna, att även arbetaren kan poeka på och få till stånd möten och sammanträden med kommittéerna. Vi är ju ganska handikappade nu, det blir i stort sett kommittéledaren, som, när andan faller på, sätter igång ett möte. Det kan finnas tillfällen, då även arbetarna kan anse, att tiden är inne för ett kommittémöte, och jag tror, att just genom att denne ledare har ett avtal över sig, som säger, att även arbetaren har vissa krav att ställa, så har detta sin betydelse.

Gruvarb. Karl Lindberg, Skromberga:

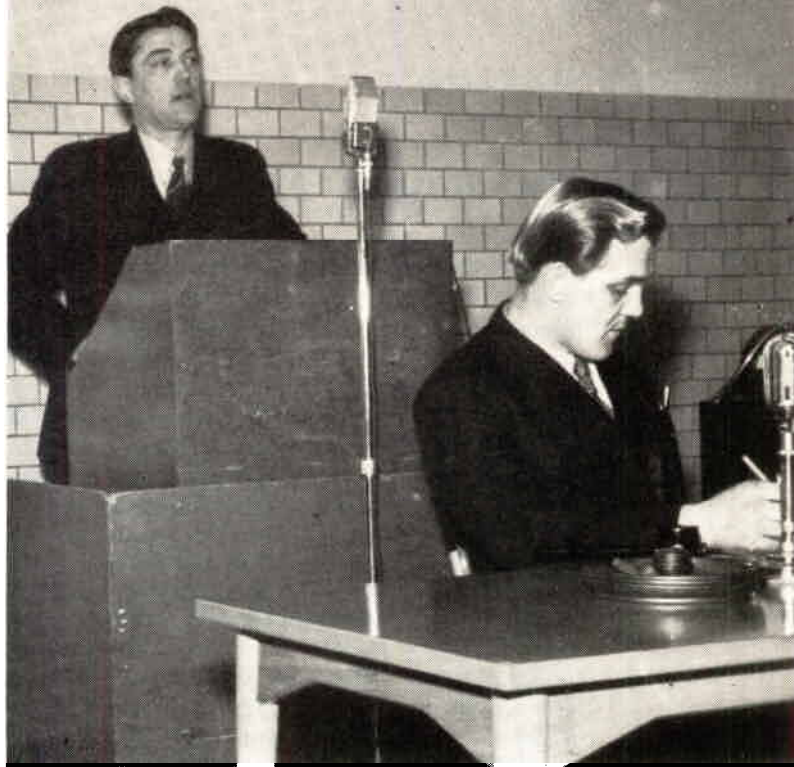
Flyboo sade i sitt anförande, att vi inte enbart skulle se till det matnyttiga i uppgörelsen angående företagsnämnder, utan vi skulle även se till skönheten i förslaget. Det är kanske på sin plats att först anamma skönheten sett ur den synpunkten, att vi genom ett trevligare och kamratligare bemötande mellan företagsledningen och arbetarna kan komma fram till just den förståelse, som kommer att utmynna i ett positivt samarbete kan komma fram.

Sedan kan man ju inte komma ifrån att fackför- eningsrörelsens strävanden har utmynnat i just det här matnyttiga. Vi behöver bara tänka på just det sociala reformprogrammet, som nu föreligger, och som kommer att kosta en oerhörd massa pengar. Vi arbetare önskar, att detta sociala program skall utvidgas. Och då uppstår den frågan: Har vi råd till detta, eller har vi inte? Allting tas ju av närings- livet, och skulle det inte kunna finansiera detta, då måste vi givetvis öka produktionen, så att vi får råd till det och får ut just den levnadsstandard, som vi önskar. Just därför är det väl så, att vi bör se och tänka i första hand på det matnyttiga.

Det kollektiva avtalssystemet har gått de svenska arbetarna i blodet: har man inget avtal att arbeta under, så känner man sig otrygg på något vis. Våra samarbetskommittéer saknar kollektivsystem, dvs. allting beror på arbetsgivaren, hur han vill utföra och intressera sig för just den eller den kommitténs arbete. Har jag en bra ordförande, som verkligen intresserar sig för det, då kan vi nå fram till ett positivt resultat i de här samarbetskommittéerna, har jag inte det, så är de av noll och intet värde. I överenskommelsen om företagsnämnder finns en mycket viktig passus, som man kanske inte lägger märke till så mycket, och det är, att tvistefrågor kan hänskjutas till Arbetsmarknadsnämnden för avgörande. Just däri, tycker jag, ligger förslagets största värde, vilket gör, att åtminstone jag för min del anser, att det snarast bör införas även vid Höganäsbolaget. Därmed vill jag inte ha sagt, att vi skall slopa samarbetskommittéerna. Men låt företagsnämnderna bli en avgörande part.

Dir. Gummesson:

Jag har med stort intresse suttit och lyssnat till hur de sista tre talarna har understrukt *ledarens* betydelse. Det låter nästan som eko från gångna tider i ett av våra grannländer och icke som röster i vårt demokratiska land. Det är väl dock så med våra företagsnämnder, att även om mycket kommer an på ordföranden, så kan inte deras lyckande eller misslyckande enbart bero på honom. Även ledamöterna i övrigt har möjlighet och skyldighet att dra sitt strå till stacken för att verkligen få ett positivt resultat. Det finns en sak, som stimulerar en



Gruvarbetare Karl Lindberg: Vi bör nog i första hand se på det matnyttiga i avtalet.

ordförande eller den, som leder en förhandling, mer än något annat, och det är, att frågor ställs till honom. Om ledamöterna kring bordet inte kan öppna munnen och ställa frågor, då är det ofta mycket svårt för den, som leder en förhandling, att få liv och anda i diskussionen. Med detta har jag dock inte velat förringa ordförandens oerhört stora betydelse. Men det kan dock inte enbart vara hans fel, ifall det blir en andefattig kväll, ansvaret åvilar också de andra medlemmarna. Till en bättre sakernas ordning medverkar givetvis också kritik, men det skall vara en positiv kritik. Det är av den vi skall lära och få impulser till nya tag.

En ny anda kan inte piskas fram med hjälp av organisationer.

Sedan måste jag också polemisera gentemot Lindberg. Herr Lindberg får ursäkta mig, om jag inte särskilt tror, att andan blir bättre inom samarbetskommittéerna, därför att Ni har möjlighet att klaga hos Arbetsmarknadsnämnden. Tvärtom, om dessa kommittéer, samarbetskommittéer och företagsnämnder, skall bli ett forum, där *krav* ställs från båda parter, så tror jag inte mycket på resultat av det slag, som båda parterna inom arbetsmarknaden avsett. Genom hela detta avtal löper som en röd tråd den grundförutsättningen, att det måste bli en ny anda, detsamma har också båda herrar inledare understrukt. Och en ny anda kan inte piskas fram med hjälp av vare sig Arbetsmarknadsnämnden eller någon topporganisation, den måste komma genom samförstånd och tolerans från båda parter. Kan man inte nå resultat på frivillighetens väg genom gemensamt samarbete, då blir det med säkerhet varken blommor eller ätbara rotnölar på den planta, som herr Flyboo nämnde såsom en liknelse.

Ombudsman Flyboo:

Man måste pröva sig fram.

Det är ju alldeles riktigt, som säges, att det får bli antaganden om vad man tror om det här avtalet. Man har inga erfarenheter — ja, här har Ni ändå erfarenheter — men om vi nu diskuterar i största allmänhet, så har man ju ännu inga erfarenheter av dem, utan det blir att pröva sig fram, och efter något eller några års verksamhet är jag övertygad om att det finns stoff till en livligare diskussion kring de här problemen.

Men även diskussionen synes mig ha givit belägg för att det finns råmaterial för nämndens verksamhet. En kamrat var uppe och sade, att Ni är missnöjda med att man inte tar hänsyn till arbetarnas förslag, en annan säger, att det finns åtskilligt att göra på den avdelningen, en tredje säger, att det brister i ledningen dvs. hos den, som är ordförande i samarbetskommittén eller nämnden.

Det är klart, att även om dessa frågor i ett större sammanhang verkar små och obetydliga, så är det sådana där små irritationsmoment, som man skall försöka att fortast möjligt få bort, och där har naturligtvis nämnden sin uppgift.

Det sades någonting här om fördelningsproblemet. Det är ju, översatt med ett annat ord, frågan om rationaliseringsvinsten. Det är den, som intresserar mest för den, som står i produktionen och som har sin bärgning ur den. Dir. Gummeson var i sitt första inlägg inne på företagets bärighet, och jag vill här inte ta upp någon lönepolitisk diskussion, men de synpunkter, som här framfördes från företagsidan, och som kanske inte delas av arbetsidan, när det gäller företagets lönsamhet och möjligheter till en rättvisare fördelning, de skall visserligen inte diskuteras inom företagsnämnderna, för dessa nämnder har icke med lönerörelsen eller lönepolitiken att göra, men det är klart, att företagsnämndens hela arbete och verksamhet, dess uppgift och syftemål ju är att skapa en grundval för en diskussion om företagets ekonomi.

Det är problem, som kanske många i företagsnämnderna får brottas med, huruvida man skall låta lönerna gå före lönsamheten. Det har funnits och finns företag, som har fått gå med på löneuppgörelser, som de, i det ögonblick avtalet underskrivits, inte har kunnat effektuera, därför att företagets bärighet i det ögonblicket inte har varit sådan, att man har kunnat betala de högre lönerna. Där riksavtal gäller, som omspannar stora områden med företag med olika bärighet, där får man försöka finna ett medeltal eller en medelväg, som inte tar hänsyn till de lägsta företagets bärighet, ej heller till de högsta; där blir det så, att många antingen får pröva frågan om sin fortsatta existens eller vidta de åtgärder, som är nödvändiga för att kunna stå sig i konkurrensen. Det blir kanske i synnerhet inom dessa företag, som arbetarrepresentanterna i företagsnämnderna har en mycket stor uppgift, därför att där får man vara med och säga ut, att så och så bör det skötas, de och de åtgär-

derna skall vidtagas, för att Ni skall komma upp i samma standard beträffande rationalisering och effektivisering som de bättre skötta företagen.

Vad företagsnämnderna inte skall syssla med.

När det gäller rationaliseringsvinsten och fördelningsfrågorna, så bör man ändå ta fasta på den kompetens, de befogenheter, som företagsnämnderna *inte* har. Man skall inte syssla med de reguljära lönerörelserna, man skall inte ta befattning med avtalsfrågorna, tolkningstvisterna e.d., utan de skall som hittills handläggas av fackföreningarna. Där går alltså en klar gräns, när det gäller kompetensen för den ena och den andra organisationen. Skulle man blanda ihop dessa saker, så skulle det snart bli svårt att hålla god ordning på det hela, och då skulle man sudda ut gränserna för den ena och för den andra organisationens verksamhetsområden. Genom att fackföreningarna dock utser representanter i nämnden, så är en god kontakt mellan fackföreningsrörelsen och företagsnämnderna tryggad och tillgodosedd.

Det formella är inte det avgörande.

När det gäller den rent konstitutionella frågan här vid Höganäsbolaget, hur verksamheten i fortsättningen skall ordnas, om man skall bibehålla de gamla samarbetskommittéerna eller döpa om dem, kalla dem för företagsnämnder enligt avtalets mening, så är det i och för sig en fråga av underordnad betydelse. Det formella, även om det är viktigt, är inte det avgörande här. Huvudsaken är, att Ni kan ordna en sådan representation, en sådan sammansättning av detta organ, som Ni kallar för samarbetskommitté, och som i avtalet kallas företagsnämnd, att det fyller den funktion, som avtalets anda ger anvisningar om. Vad som är viktigt i detta sammanhang är naturligtvis, att man både av psykologiska och reella skäl tar vara på det bästa i avtalet för att därmed också få möjligheten till appell hos Arbetsmarknadsnämnden, om det skulle erfordras, och samtidigt, att man behåller den apparat, som Ni redan har här, och som ju, som tidigare sagts, går litet längre än avtalet föreskriver.

Nu behöver det inte bli så mycket arbete för Arbetsmarknadsnämnden. Man trodde, att den skulle få fullt upp att göra efter Huvudavtalets tillkomst, men det visade sig, som herr Lindström sade förut, att dess blotta tillvaro har verkat avskräckande för parterna att så brisfälligt handlägga sina interna angelägenheter, att man skulle behöva schavottera offentligt eller inför Arbetsmarknadsnämnden. I de fall, där den har fungerat, har den emellertid visat sin funktionsduglighet, och jag tror, att den också kommer att göra det, om den behöver anlitas, sedan företagsnämnderna har kommit till. Ändringen är ju endast den, att Arbetsmarknadsnämnden även tar hand om företagsnäm-

derna och blir ett appellorgan för dessa, liksom den förut varit det för Huvudavtalet.

Jag vill sluta med att säga, att den anda, i vilken denna diskussion har förts, bär gott vittne om att förutsättningar är för handen för företagsnämndernas verksamhet här vid Höganäsbolaget, och den omständigheten, att arbetsmarknadens parter i dag, 25 år efter det brantingska betänkandet, kan diskutera denna fråga på detta sätt, är bevis för att vi ändå lever i ett samhälle, som kännetecknas av utveckling och framåtskridande, och det kan man hälsa med den största tillfredsställelse.

Herr Lindström:

Verner von Heidenstam utropade en gång: »Nej, driv oss samman med gisselslag, och blåste vår skall knoppas.» Det var väl på detta sätt som engelsmännen genom krigsutbrottet drevs tillsammans, och det var väl detta, som var förutsättningen för att deras produktionsnämnder så snabbt fick sådan fart, blev så effektiva och kunde redovisa så goda resultat. Det vore lyckligt, om frågan om en produktionsökning kunde hos envar uppfattas som vad det är, nämligen ett nationellt problem också under våra fredliga förhållanden.

När det sedan gäller fördelningen av produktionsresultatet, fördelningen av vinsten, på tal om vilken en talare nämnde, att här finns sådana motsatta synpunkter och förhållanden, att de inte går att överbrygga, så vill jag bara helt allmänt poängtera för det första, att det inte bara är arbetarna inom ett företag, som har intresse av den frågan. Företagsledningen har här att handla under ansvar inte enbart mot de anställda utan också mot konsumenterna, och företagsledaren måste också tänka på framtiden, han måste se till att företaget konsolideras på ett sådant sätt, att försörjningen tryggas inte bara för stunden utan också på längre sikt. Och för det andra vill jag på tal om fördelningen av vinsten nämna, att detta inte är en fråga, som det ligger i företagsledarens fria skön att avgöra. Vid fördelningsfrågan får man inte bortse från sådana instrument i samhällets hand som de skattepolitiska och inte minst socialpolitiska.

Kan ett avtal skapa trygghet?

När det här talas om trygghet och man åberopar paragraferna i samarbetsavtalet om, som jag i mitt inledningsanförande nämnde, den minskade erforderliga anställningstiden och den utsträckta uppsägningstiden, och man vidare gärna talar om fördelen av Arbetsmarknadsnämnden som övervakande instans, så måste jag också i detta sammanhang framhålla, att det är företagets ställning, som är det avgörande i trygghetsfrågan. Vi eftersträvar väl inte 14 dagars uppsägningstid? Vi eftersträvar väl ett sådant tillstånd, då massuppsägningar inte skall

behöva förekomma. Och för att nå detta tillstånd betyder självklart ett välkonsoliderat företag mer än en aldrig så förnämlig instans på arbetsmarknaden. Denna större trygghet skapar man inte genom enbart ett avtal. Här förutsättes en helhjärtad samverkan och positiva insatser.

Skriv utförliga protokoll

Det kommittésammanträde, som herr Gunnar Hansson talade om, föranleder mig att, eftersom ordföranden i vederbörande kommitté inte är närvarande, fria denne från vad som här lagts honom till last. Av ett dåligt, i detta fall skall man hellre säga knapphändigt, protokoll skall man inte dra den slutsatsen, att sammanträdet varit dåligt. Protokollet i detta fall uttryckte klart och koncist, vilka som vid sammanträdet yttrat sig och vilka förslag, som framkommit. Med detta vill jag emellertid inte på något sätt rikta något angrepp mot herr Hansson, ty jag förstår mycket väl, att om protokollet inte är tillräckligt utförligt, så får de utomstående inte information i önskvärd utsträckning från sammanträdena. Och detta att den arbetargrupp, som kommittén representerar, bör få så fullständiga informationer som möjligt från sammanträdena, bör mana dem, som skriver protokoll, att göra dessa så fullständiga som möjligt. För annars kan det ju som här inträffa, att ett mycket givande sammanträde kan framstå som ett dåligt. Ett givande sammanträde var det nämligen den här gången. Och jag vill till den ordförandens förtjänst påpeka, att han till sammanträdet inte bara kallade de ordinarie ledamöterna utan också suppleanterna och samtliga förmän.

Samarbetet och ansvaret skall vara ömsesidigt.

När man säger, att man genom avtalet nu har möjlighet att *pocka* på sammanträden, i den mån sådana inte utlyses i tillräcklig utsträckning, så tror jag, att jag med fullt fog kan säga, att denna möjlighet inte varit utesluten beträffande våra samsarbetskommittéer. Jag tror inte någon skulle bli tillbakavisad, om han kom till sin driftsingenjör och begärde, att sammanträde skulle hållas. I detta sammanhang kan jag på tal om det speciella kommittésammanträde, som skymtat i diskussionen, nämna, att ordföranden i denna kommitté just framhöll för kommittéledamöterna, att de inte skulle dra sig för att säga till, om de önskade fler sammanträden. Här har enligt mitt förmenande ledamöterna ett ansvar. Samarbetet skall ju inte vara ensidigt utan ömsesidigt.

Det är glädjande att konstatera den enighet, som alla talare här gjort sig till tolk för, och jag vill slutligen instämma i att det är viljan och sinnet att företagsnämnderna skall kunna intensifiera sin verksamhet och bli till gagn för vårt företag i dess helhet och därmed för oss alla.