

FÖRETAGARE OCH ANDRA ARBETARE

Av bruksdisponent K. F. GÖRANSSON, Sandviken

ETT industriellt företag består icke blott av teknik och organisation. Det har även sitt psyke, d. v. s. den anda, som vilar över företaget: summan av de viljor och stämningar, som besjåla alla de i företaget arbetande.

Liksom kroppens livskraft beror av den självverkande kraften i envar av dess olika celler, så är ett företags livsduglighet, moral och framåtanda beroende av egenskaperna hos dess individer.

De krafter, som ligga bakom nutidens arbetskonflikter, röra därför ej blott frågor om lönelägen, arbetstider och dylika mera materiella förhållanden. Där bakom ligga ock mindre gripbara, men dock verkliga psykiska faktorer, såsom större eller mindre trygghetskänsla, större eller mindre arbetsglädje etc. Detta ehuru dessa faktorer, då de ej så lätt kunna mätas eller vägas, bli mindre observerade.

Till att börja med skulle jag vilja nämna något om krafter och åtgärder, som ha inflytande på arbetsglädjen och trygghetskänslan.

En ganska betydelsefull omständighet härvidlag är det personliga förhållandet, den goda kontakten mellan de olika individerna, människa till människa.

Vi ha, ej minst vid de industriella företagen, en företeelse, som kan kallas för psykiskt perspektiv. Saker, som ligga oss nära, se vi stort och dem, som ligga oss mera fjärran, se vi i förminskad skala. Detta ej minst då det gäller förhållandet mellan personer från olika samhällsgrupper eller med olika art av arbete. Kroppsarbetaren har sina bekymmer, orsakade t. ex. av trångboddhet, oro för arbetslöshet eller för sjukdomars ekonomiska inflytande eller för existensmöjligheten under en annalkande ålderdom. Andra i företaget, som i dessa hänseenden kunna ha det tryggare ställt, utsättas lätt för att se dessa bekymmer i förminskad skala.

Å andra sidan har företagaren ock sina bekymmer i ansvars-känslan för företaget och dess framtid, ofta bekymmer av finan-siell, merkantil eller organisatorisk art. Han kan därvid vara hårt klämd mellan olika intressegrupper inom eller utom före-taget. Mannen i ledet känner helt naturligt ganska litet om dessa bekymmer och är därför i sin tur utsatt för misstaget att väga dem alltför lätt i jämförelse med det, som trycker honom själv.

I den mån man under olika former kan finna tillfälle till sam-manträffande man till man mellan personer i olika lägen inom företaget kan därvid förda samspråk vara av stor betydelse för förståelsen. Min personliga erfarenhet från dylika sammanträff-anden är, att jag haft tillfälle att ej blott själv lämna upplys-ningar utan även på ett mera direkt och gripbart sätt få inblick i förhållanden och synpunkter, som kunnat ge mig anledning att ändra uppfattning om det ena eller andra.

Hur då befrämja dylika sammanträffanden? Först må sägas, att vid företag i mindre samhällen ställer sig detta lättare och naturligare än i storstäderna, där man mera slits åt diverse håll, som icke ha med det gemensamma intresset att göra.

I de mindre samhällena träffas man oftare t. ex. i det kommu-nala livet, i föreningsliv och tillställningar av olika art, varvid personlig bekantskap och förståelse kan spira upp. Inom företaget självt kan emellertid även i de större samhällena en mera per-sonlig bekantskap och förståelse uppstå. Så t. ex. är det av be-tydelse, att de, som hava sin funktion i företagets högre ledning, emellanåt ge sig tid till rundvandring på arbetsplatsen och till små samspråk med männen i ledet såväl som med underbefälet. Man kan ofta märka, att vederbörande uppskatta det vittnesbörd de därvid erhålla om att den högre ledningen intresserar sig för deras sysselsättning. Ofta lyser vid dylika samtal fram en viss glädje från arbetarens sida att få förklara något om arbetet och skildra en del iakttagelser och synpunkter, som han funnit be-aktansvärda. I ett stort företag kan chefen visserligen icke nå alla, men han kan dock själv bliva personligen känd eller åtmin-stone igenkänd av de flesta. Detta kan hos arbetaren alstra viss trygghetskänsla och ge honom vittnesbörd om att chefen eller andra i den högre ledningen även de äro människor, hos vilka man i händelse av nöd och bekymmer kan finna förståelse.

En annan följd av dylik kontakt må nämnas. Fall kunna före-komma, där en person i mellanliggande chefställning på grund

av sin personliga läggning icke är särdeles benägen att släppa fram vissa av sina underordnade, även om de objektivt sett gjort sig väl förtjänta därav. Därest nu den högre ledningen har en direkt personlig känning med förhållandena å arbetsplatsen, bidrar detta att minska skadan av dylika tendenser, som annars lätt nog fräta på ett företags anda. Bra är då, om befälet i olika ställningar får klart för sig, att det är den verkliga dugligheten, som de överordnade befrämja, och att sålunda den, som stödjer sig på konstgjord auktoritet, blott röjer sin egen svaghet. Bra är likaledes om alla få klart för sig, att det vid bedömandet av befälets duglighet är av vikt att i första hand beakta, vad vederbörandes underordnade åstadkommit av initiativ och gärning, och först i andra hand det, som han själv kan hava åstadkommit.

Av betydelse för trivsel och samförstånd inom företaget är ock, att de däri arbetande från tid till annan genom föredrag, kurser eller annan dylik verksamhet få viss kännedom om företagets liv och förutsättningar, om dess svårigheter eller framgångar, om dess planer för framtiden, om vad man hoppas och vad man fruktar m. m. Det är lättare att hysa kärlek till ett företag, som man någorlunda känner till, än till ett, där man icke ser sammanhanget mellan egen arbetsinsats och det stora hela. Kunna en del föredrag hållas av chefen själv och hans närmaste män är därmed mycket vunnet, ty på så sätt få de anställda mera direkt känning med personerna i ledningen, med deras personlighet och psyke, deras tankegång och planer, deras bekymmer och förhoppningar. Företaget blir härigenom mera mänskligt gripbart.

Från andan inom ett företag ledes tanken in på den i vår tid så aktuella frågan om motsättningen mellan kapital och arbete.

Kommer dylik alltid att finnas? Troligen det, även om formerna skifta. Intresse motsatserna mellan individer inbördes och sammanslutningar inbördes, eller mellan individer och kollektiver, komma alltid att bestå. Därvid uppkommen spänning torde väl även i framtiden utlösa sig i kraftmätningar uti en eller annan form såväl inom företag som i konkurrensstriden företag emellan. Så länge liv härskar på vår planet, torde dylika kraftmätningar vara såväl följderna av framåtskridandet som impulsen till ytterligare utveckling. Däremot kan det tänkas, att den hets och bitterhet, som ofta präglat vår tids arbetskonflikter, kan minskas i den mån som bättre upplysning och förståelse av sam-

manhangen gör sig å ömse sidor gällande. Jag tänker härvid ej blott på den ökade upplysning, som alltmer vinner insteg bland de egentliga kroppsarbetarna, utan även på bättre förståelse från det s. k. borgerliga lägrets sida. Å ömse sidor finnas många nedärvda, men ej längre giltiga föreställningar. Den nu pågående revisionen av många vanor och föreställningar torde vara ägnad att närma de olika lägren till varandra. Detsamma gäller ock den sociala utjämningsprocessen.

Låt oss ta ett exempel ur högen: den ofta grumliga synen på kapitalvärdenas tillkomst. En i vida kretsar vanlig uppfattning, att dessa ha sitt ursprung i något av helt annan väsensart än arbete, liksom att kapitalet är samlat på endast ett fåtal mer eller mindre onyttiga händer, har säkert varit orsak till månget missförstånd och mångas misstämning.

Låt oss i denna studie — med hänsyn till ordets makt över tanken — göra det experimentet att i stället för »lön för arbete» säga »konsumtionsrätt, erhållen genom vederbörandes verksamhet». Dylik konsumtionsrätt erhålles ej blott genom industriellt arbete utan genom all redbar och mänskligheten gagnande verksamhet, såsom uppfinnare- och forskaregärning, insatser på humanitära och andliga områden m. m.

Hur skall nu denna konsumtionsrätt avvägas? I förhållande till *resultatet* av verksamheten, d. v. s. i förhållande till den nytta vederbörande därvid gjort mänskligheten? En del äro böjda för att svara ja härpå. Andra åter ha den uppfattningen, att det snarare är vederbörandes *ansträngning*, som bör ligga till grund för avvägningen. Sanningen torde ligga någonstans emellan dessa ytterligheter. En forskare eller uppfinnare kan t. ex. genom lyckliga omständigheter, eller då förhållandena äro mogna, göra en upptäckt eller en uppfinning, som är värd hundratals miljoner för mänskligheten. Det vore ej rimligt, att han personligen inkasserade hela resultatet, som dock vilar på, att genom mångas tidigare arbete förhållandena just då voro mogna för upptäckten. Med andra ord: han har, om ock aldrig så förtjänt, haft en medvind, som han själv icke skaffat. Å andra sidan kan en man hava redbart strävat och slitit hela sitt liv men på grund av oförskylld motvind icke på långa vägar uppnått det resultat, som hans ärliga strävan under lyckligare förhållanden kunnat åstadkomma. Missstämningen mellan samhällsgrupper torde bland annat bero på, att ena gruppen tämligen ensidigt anser, att konsumtionsrätten

skall stå i proportion till *resultatet*, under det att andra lika ensidigt anse, att den bör stå i proportion till *ansträngningen*. Å ömse håll ha vi nog anledning att revidera våra uppfattningar och säga, att den bör stå i viss proportion till resultatet, men med väsentliga justeringar för oförskylld medvind eller motvind.

Om nu, sedan dylik justering skett, en person genom redbar och nyttig verksamhet förvärvar större konsumtionsrätt än han för dagen behöver använda, kan han skjuta upp denna rätt till att användas senare. Liksom man beträffande ålderdomspension numera tillämpar det betraktelsesättet, att pensionen är en till framtiden uppskjuten avlöning, så kan man även säga, att en icke utnyttjad konsumtionsrätt är en till framtiden uppskjuten ersättning för utövad verksamhet. Genom eget uppskov med användandet av sin konsumtionsrätt gör vederbörande en god gärning för mänskligheten, då därvid uppkommet sparkapital ställes till förfogande för mänsklighetens framåtskridande, t. ex. genom tillkomsten av effektivare fabriksanläggningar, bättre kommunikationer, större forskningsmöjligheter o. s. v.

Liksom i fråga om pension den uppskjutna avlöningen kan utgå antingen som egen ålderdomspension eller som pension till änkor och barn, så kan ock under nuvarande samhällsordning den uppskjutna konsumtionsrätten disponeras till förmån för änkor och barn. Med andra ord: ett på så sätt ärvt kapital är i grund och botten likaväl som en änkepension resultatet av tidigare verksamhet. Om denna möjlighet icke funnes, bleve människornas håg att uppskjuta sin konsumtionsrätt väsentligt reducerad och möjligheten till framåtskridande på tekniska och vetenskapliga områden kringskuren; detta vore till nackdel ej blott för de s. k. kapitalisterna utan även för alla de människogrupper, som genom framåtskridandet skulle hava vunnit bättre arbetsmöjligheter och högre levnadsstandard.

Med den gamla förenklade uppfattningen, att det är ett stort svalg befäst mellan kapital och arbete, mellan kapitalister och arbetare, är arbetarens ofta ådagalagda känsla av orättvisa nog så begriplig. Man kan väl förstå, om de därvid resonera som så: »om jag anstränger mig mera, eller om jag ger mig i en lönekonflikt, vem får fördelen därav? Jo, kapitalister och kupongklippare, som ingenting gjort för frambringande av resultat, och som därför icke hava moralisk rätt till ökade inkomster.»

Med denna inställning för ögonen kan man visserligen icke försvara men i någon mån förklara den glädjefattiga propaganda, som på sina håll bedrivits mot flit i arbetet såsom varande något ont och mindre ärbart, vilket det vore en för arbetarna nyttig gärning att med gemensamma ansträngningar dämpa. Dylig inställning torde även återspeglas i en viss obenägenhet att vid avtalsförhandlingar taga skäligen hänsyn till företagets verkliga bärkraft eller till rimliga krav på arbetstidens nyttiga användning.

Förr i världen, då man i näringslivet arbetade med mindre enheter, var det ekonomiska sammanhanget lättare att överblicka. Man hade då ofta ägaren-företagaren med sig i arbetet eller dagligen synlig vid företagets ledning; man blev därvid mera direkt medveten om, att företagets utveckling var beroende av ägarens förtjänstmöjligheter och kunde lättare inse det nödvändiga och det rättvisa i, att ägaren erhöles sådana inkomster, att företaget kunde blomstra och utvecklas.

Nu däremot med våra storföretag är sammanhanget ej lika lätt att fatta. Vi kunna i ett företag hava tusentals främmande aktieägare, som aldrig sett företaget eller där nedlagt någon ansträngning och som icke känna det annat än som ett börspapper med vissa värdenoteringar och viss avkastning. Om dessa tack vare företagsledningens och övriga i företaget arbetandes ansträngningar få väsentligt högre inkomster, än man från början skäligen kunnat räkna med, så frågar sig arbetaren helt naturligt: »är detta ej en oförtjänt lotterivinst, är det ej rättvisare, att de, som anstränga sig, i första hand få dela frukterna?» Svaret ligger ej här i ett enkelt »ja» eller »nej». Förhållandet är komplicerat och behöver kartläggas, på det att grupperna å ömse sidor om linjen skola se sammanhanget klarare än som hittills i allmänhet varit fallet.

Vi tala om »kapital och arbete» samt om striden mellan kapital och arbete, men vi glömma därvid ofta bort en tredje part, som härmed ber att få anmäla sitt intensiva intresse i denna strid. En part, som därunder ofta blir illa klämd mellan sköldarna. Denna part är *företaget som sådant*.

Låt oss nu betrakta företaget såsom den huvudsakliga delen i sammanhanget; såsom den centrala parten, vilken använder sig å ena sidan av tillgängligt sparkapital samt å den andra av tillgängliga arbetskrafter. Företaget som sådant är det som förenar dessa två faktorer till något brukbart.

Att denna tredje part, företaget, så lätt förbisetts torde i viss mån bero på den historiska utvecklingen och gammalt invant betraktelsesätt. Man sammanblandar det från gångna tiders småföretag nedärvda begreppet: kapitalisten-ägaren-företagaren med det i nutida storföretag hemmahörande begreppet: kapitalisten-aktieägaren och förbiser, att den senare icke har samma ställning i sammanhanget som en »företagare». Vid dessa storföretag finns tvärtom en viss tendens till intresseklyvning, varvid företaget alltmer antager karaktären av en självständig enhet. Företaget som sådant har vissa intressen, som skilja sig ej blott från de anställdas utan även från aktieägarnas intressen, *d. v. s. i det fall att* dessa två grupper lägga sina synpunkter på kort sikt. Däremot bliva intressena tämligen sammanfallande med företagets, om anställda och aktieägare anlägga sina intressesynpunkter på lång sikt, *d. v. s. tänka även på efterkommande släktled.* Härvid är fråga ej blott om framtida aktieägare utan ock om framtida generationer av arbetare i företaget.

Var är då detta »företaget»? Man skulle kunna säga, att företaget är en grupp mänskliga individer, sammanbundna genom vissa organisationsformer, verksamma i gemensam strävan, varvid de använda sig av vissa materiella resurser för åstadkommande av nyttigt arbetsresultat.

Företaget använder sig å ena sidan av kapital som sparare kunna vara hågade att ställa till dess disposition, och å andra sidan av mänsklig arbetskraft, från högsta ledningen till den anspråkslösaste medarbetaren.

För spararnas tillskott och för arbetets tjänster måste företaget betala den ersättning, som i konkurrensen om dessa tillskott eller tjänster är nödvändig för att kunna dra dem till sig.

Om företaget bjuder innehavarna av sparmedel ett för litet arvode för att de ställa sina sparmedel till disposition *och för den risk* de därvid taga, så förlora dessa förtroendet och intresset för företaget, och då utebli i längden för detta företag de källflöden, som äro nödvändiga för dess existens. Att ha riklig tillgång till individer med mod, vilja och resurser att åtaga sig dessa ekonomiska risker och med möjlighet att så göra utan tyngande formaliteter, är för näringslivets framgång och utveckling ett livselixir av allra största betydelse.

Om företaget å andra sidan bjuder arbetet (såväl ledning som arbetare) lägre arvoden än vad som är nödvändigt för att draga

till sig dess tjänster, så uteblir för detta företag tillgången på goda ledarekrafter och på goda och lojala arbetare, vilka i sin tur även de äro en nödvändig förutsättning för näringslivets sunda och kraftiga utveckling.

Ett företag, som icke kan bjuda de två sidorna, sparmedelsinnehavare och arbetskraft, vad de skäligen böra ha, kan i längden icke existera.

Men företaget behöver i allmänhet än mera än detta. Ty »stillastående är tillbakagång». Särskilt under nuvarande snabba tekniska utveckling kan företaget ej slå sig till ro med de tekniska resurser, det har. Det blir då snart på efterkälken. Företaget behöver för egen räkning vissa vinstmedel, som icke delas ut till kapitalinsättarna, och som icke heller lämnas ut till avlöningar, utan som få stå kvar hos företaget självt för anskaffandet och vidmakthållandet av moderna och effektiva anläggningar. Försummas detta, blir det för var dag som går allt svårare att inhämta konkurrenternas försprång. Företaget går snabbt eller långsamt sin upplösning till mötes. Insättarna förlora sina penningar och de anställda eller deras efterkommande kunna ej bjudas arbetstillfällen, åtminstone icke med samma levnadsstandard, som eljest kunnat ske.

Det är på detta område, som företagens ledning har en av sina viktigaste funktioner att fylla. Den har att tillse företagets betryggade och sunda *framtida* bestånd — detta i både delägarnas och de anställdas intresse och i namn av alla dessas efterkommande.

Företagens ledning har att föra kommande generationers försvarskamp gent emot den nuvarande generationens på mera kort sikt inriktade intressen — detta vare sig dessa intressen äro till finnandes bland dem, som tillhandahålla pengarna, eller bland dem, som tillhandahålla hjärnans eller handens arbete.

I stället för en klyvningslinje mellan kapital och arbete få vi en gränslinje mellan å ena sidan stundens konsumtionsintresse och konsumtionsbehov och å andra sidan framtidens intresse och framtida generationers behov av goda produktionsmedel samt därav följande goda livsbetingelser.

Företagsledare måste härvidlag vara rättsinniga och insiktsfulla rådgivare samt domare mellan nutid och framtid. Deras kamp för s. k. profit åt företaget sker ofta på två fronter, ej blott emot höga löneanspråk utan även mot anspråk på oförsiktiga ak-

tieutdelningar. Först sedan företagets utveckling och framtid blivit vederbörligen tillgodosedda, först då kan det vara tal om högre än normala ersättningar till det i företaget använda kapitalet och arbetet.

Om företagens ledare äro besjälade av och tillåtas att handla efter dessa linjer, om de stora massorna bland såväl arbetare som övriga medborgare förstå, att företagsledarna i sin s. k. profit-hunger äro talesmän för ofödda slakten och därvid ej blott för aktieägares utan även för arbetares efterkommande, då torde ett icke oväsentligt steg vara taget till bättre förståelse mellan de olika medborgargrupper, som i näringslivet göra sina insatser en var på sitt sätt.