

Företagsdemokratin, möjligheter och begränsning

Det finns ett behov hos anställda att på ett överskådligt sätt få reda på hur företagsdemokratin är uppbyggd. På AB Järnförädling har detta behov tillmötesgått genom ett specialnummer av företagstidningen »Järnstänk», som med viss utförlighet ger exempel på hur en modell för företagsdemokrati i våra dagar kan se ut, skriver disponenten vid företaget Hans Rudberg, som i denna artikel återger väsentliga delar av specialnumrets innehåll. Han understryker att hundratals företag i landet redan arbetar på liknande sätt. I detaljer finns variationer från företag till företag på grund av en ständig strävan att anpassa formerna efter lokala förutsättningar. Den väg man här slår in på erbjuder ingen återvändo. Det är inte alls frågan om att »generöst» gå med på något, utan om en realistisk anpassning till ett nytt skede i svenskt arbetsliv. Mitt i allt tal om samarbetsformer o d får man dock inte glömma de elementära mänskliga umgängesformerna. Det gäller personlighet och livsstil och mycket annat irrationellt, som inte låter sig styras. Vardagstillvaron är företagsdemokratis resonansbotten.

Mycket har medverkat till det under senare år starkt ökade intresset för de mänskliga relationerna på arbetsplatserna. Det går inte an att betrakta arbetaren som en visserligen något invecklad men mycket användbar del av maskinen. Företagarna har sedan länge klart för sig, att samarbete är den nödvändiga förutsättningen för att ett industriföretag skall kunna fungera. Varför så förhåller sig, behöver numera inte närmare motiveras. Det är så självklart för alla. Så mycket konstigare kan det verka, att gränsen för samarbetets sfär har dragits så snävt, att de kollektivanställda hittills hamnat utanför. Förklaringen härtill får sökas i den historiska utvecklingen. Jag vågar påstå, att psykologiska och andra förutsättningar ännu under 1950-talet faktiskt var sådana, att mycket litet kunde göras för att bryta igenom fördomar och misstro. Men under 1960-talet har vi istället varit för saktfärdiga. (Jag undantar ej det bruksföretag jag själv har en stor del av ansvaret för.)

Nu gäller det att pröva ut praktiska metoder för god samverkan och förtroendefulla samråd överallt i företaget, hur stort eller litet detta än må vara. Det nya centrala avtalet om företagsnämnder mellan SAF och LO är bra och mycket flexibelt. En lojal strävan att omsätta det i praktisk verklighet tillsammans med en insikt att något äntligen måste göras, har för AB Järnförädlings vidkommande lett till, att vi hann komma igång på allvar före alla dessa vilda strejker och andra orostecken. Själva avtalstexten bekymrar oss föga, den finns där någonstans som en

paragrafbunden bakgrund. Så mycket mera stimulerande är den praktiska uppgiften i och för sig med alla dess mångskiftande mänskliga aspekter.

Vad som här kanske bör sägas är, att en stabil bruksmiljö erbjuder mycket bättre förutsättningar än både storstäderna och den kommunistpåverkade arbetarmiljön i Norrbotten. Här hos oss finns en gedigen socialdemokratisk arbetarrörelse, en arbetarkultur av finaste märke kan man säga. Vi känner varandra och vet var vi har varandra. När man på arbetarhåll märkte, att företagsledningen tog nya initiativ och verkliga menade allvar, så reagerade man omedelbart positivt. Men sådana initiativ från ledningens sida behövs nog och därtill uthållighet. Ingen bestriker ju företagsledningens ansvar för angivande av företagets politik inom olika områden. Tvärtom är detta vad de anställda väntar sig och behöver för att se hur, var och när man kan göra sitt eget inflytande gällande.

Kontakt med verksamheten

En särskilt spännande sida av det hela sammanhänger med fackföreningsrörelsens behov att stärka sina egna kontakter »på fabriksgolvet». En optimistisk men ändå inte oralistisk bedömning går ut på att klubbens och företagsledningens intresse av sådana kontakter utan misstro kan tillgodoses samtidigt. Här spelar de små primära samrådsgrupperna en avgörande roll. Trots att företagsnämnderna av princip inte sysslar med sådana fackliga frågor, kan man i den primära samråds-

gruppen tillåta en sammanblandning. Erfarenheten visar, att en missnöjesstämming ibland kan bero på lönen (eller störningar i produktionen, som negativt påverkar förtjänstnivån), ibland på helt andra orsaker. Det kan ibland vara svårt att komma underfund med var skon i själva verket klämmer värst. I den lilla gruppen och endast i den är detta möjligt, om man inte på något konstlat sätt begränsar meningsutbytet. Vad som gör, att verkstadsklubben ej behöver komma i kläm är den nyligen av LO och SAF träffade överenskommelsen om klubbordförandens ställning. Han får rörelsefrihet inom företaget och en fast lön för den del av arbetstiden som åtgår för det fackliga arbetet. Härigenom blir han i stånd att på ett helt annat sätt än förr följa med vad som händer på alla olika avdelningar. Även om de primära samrådsgrupperna, där han har fritt tillträde, är så många som hos oss, dvs 15 st, så går han iland med att hålla kontakten och existensen av grupperna hjälper honom med detta.

På Järnförädling har vi i vinter märkt ett behov hos de anställda att på ett överskådligt sätt få reda på hur företagsdemokratin är uppbyggd. Vi har tillmötesgått detta med ett specialnummer av företags-tidningen »Järnstänk», som med viss utförlighet ger exempel på hur en modell för företagsdemokrati i våra dagar kan se ut. Låt mig endast försäkra, att hundratalens företag i landet redan arbetar på liknande sätt. I detaljer finns variationer från företag till företag på grund av en ständig strävan att anpassa formerna efter

lokala förutsättningar. Den väg man här slår in på erbjuder ingen återvändo. Det är inte alls frågan om att »generöst» gå med på något, utan om en realistisk anpassning till ett nytt skede i svenskt arbetsliv.

Ur »Järnstänk»

Gott samarbete inom ett företag har som viktigaste förutsättning god vilja från alla håll. Men därutöver måste *tillräckligt med tid* ägnas åt samtal och överläggningar kring alla de frågor och gemensamma angelägenheter, som efterhand blir aktuella. Hur mycket tid man än avsätter, kan resultatet endast bli bra, om man prövar sig fram till en *lämplig organisation* för samråden.

Företagsdemokrati i våra dagar är ingenting stelt och oföränderligt. Tvärtom kännetecknas den av en strävan att pröva ut nya och lämpliga former för bättre kontakt och samverkan överallt inom företaget. Detta gäller även Järnförädling.

Föreliggande specialnummer av Järnstänk innebär ett försök att enkelt och överskådligt beskriva hur företagsnämnd, samrådsgrupper, skyddsverksamhet etc fungerar inom AB Järnförädling just nu. Vilka personer är engagerade, hur ofta sammanträder man, hur är det med vidareinformation osv. På så sätt försöker vi beskriva verksamhetens organisatoriska ram. Vilket levande innehåll vi lyckas ge den beror sedan på oss alla.

Företagsnämnden

Företagsnämnden är ett informerande, rådgivande och i vissa frågor beslutande

centralt organ. Frågor av större betydelse kan tack vare den bli föremål för bedömningar, som grundar sig på hos alla företagens medarbetare samlade kunskaper och erfarenheter.

Vid sidan av de i nämndavtalet omnämnda frågorna, lämnar VD vid varje sammanträde en konjunkturrapport för att ge ledamöterna en aktuell bild av den situation företaget har att verka i från tid till annan.

Nämnden, som har *18 ordinarie ledamöter och lika många suppleanter*, sammanträder varje kvartal. Vid några tillfällen har under årens lopp dessutom kallats till extra sammanträden. Representer för företagsnämnderna vid dotterbolagen i Eskilstuna och Västervik deltar regelbundet vid nämndens sammanträden i Hälleforsnäs.

I mars varje år samlas representer för alla koncernens företagsnämnder i Hälleforsnäs för en genomgång av bokslutshandlingar och verksamhetsberättelser för de tre företagen.

Lokala nämnderna

Kontor, gjuteri och verkstad är de tre delar av vårt företag, där tillsammans 900 människor utför sina för helheten betydelsefulla arbetsuppgifter.

För att olika frågor inom respektive enheter skall kunna diskuteras fritt och vid behov förberedas till Företagsnämnden, beslutade nämnden vid sitt senaste sammanträde inrätta *lokala nämnder* samt uppdrog åt presidiet att tillsätta ledamöter i dessa.

(I var och en av de tre nämnderna finns 5 ledamöter, varav 2 representanter för företaget och 3 för de anställda.)

Samrådsgrupperna

I varje arbetsuppgift och på varje arbetsplats uppstår ständigt större eller mindre problem, som bör lösas för att resultatet skall bli bättre och arbetet kännas mera meningsfullt. Ofta går detta att ordna på de olika arbetsplatserna. Men det finns också frågor, som snarast behöver diskuteras gemensamt mellan de anställda och företagsledningen.

Efter överenskommelse mellan företaget och fackföreningen har tillsatts inte mindre än 15 samrådsgrupper för alla avdelningar i gjuteri och verkstad. Dessa utgör enkla och raka kanaler mellan företag och anställda, där olika frågor kan diskuteras vid sammanträden var eller varannan månad.

(42 representanter för de anställda och 7 från företaget utgör stommen i samrådsgrupperna, till vilka också berörda arbetsledare adjungeras.)

Kontaktmän för administration m m

Företagsledningen låter för egen räkning kvartalsvis iordningställa överskådliga planer för olika delar av verksamheten. (Ibland kan perioden vara längre eller kortare än ett kvartal.) Vad det gäller är framförallt produktionsplaneringen, utvecklingen av helt nya produkter, inköp av nya maskiner och andra förändringar av arbetsförhållandena på olika avdelningar,

personalpolitiken och slutligen den ekonomiska planeringen.

Dessa sammanställningar och planer innehåller en mängd information om allt möjligt som händer och sker inom företaget. För att företagsnämnden regelbundet skall få del av all denna information har nämnden efter samråd med ledningen utsett fem kontaktmän, som var och en håller sig underrättad inom ett av ovannämnda områden. Kontaktmännen får härvid tillgång till samma material som VD och hans närmaste medarbetare. De kan sedan samråda sinsemellan och när som helst antingen begära kompletterande upplysningar om någon viss fråga eller att densamma tas upp till behandling vid något av företagsnämndens ordinarie sammanträden.

Förslagsverksamheten

Genom förslagsverksamheten kan var och en lägga fram idéer till förändrade driftsmetoder. Det kan gälla större eller mindre tekniska förbättringar. Företagsnämnden har tillsammans med ledningen fastställt normer för belöning av alla goda uppslag.

Fram till årsskiftet 1969/1970 har 125 förslag belönats med i medeltal 300 kronor per förslag.

Förslagskommittén har 8 ledamöter.

Skyddsverksamheten

Skyddsombudens och skyddskommittéernas verksamhet har stor betydelse för arbetsmiljön inom företaget. Att verka för färre olycksfall och yrkessjukdomar, bättre hälsa och ökad trivsel är uppgifter som

kräver goda insatser från alla håll. Den nuvarande skyddsorganisationen som skapades 1963 består av huvudskyddskommitté med två underkommittéer – en för gjuteriet och en för verkstaden. Sammanlagt finns 24 av fackföreningen utsedda skyddsombud. De tre kommittéerna har tillsammans 30 ledamöter.

Huvudskyddskommittén sammanträder 2 gånger per år och de bägge underkommittéerna 4 gånger om året.

Hälsa- och sjukvården inom företaget kommer att byggas ut väsentligt under den närmaste framtiden.

Tillsammans med en del andra företag i Flensregionen har initiativ tagits till bildandet av föreningen Flensortens Industri-läkarklinik. Dess verksamhet är förlagd till lokaler i Flens läkarstation. Det avtal som träffats mellan föreningen och landstinget är det första i sitt slag i landet. Facklig central är representerad i föreningens styrelse.

Föreningen hyr inte bara lokaler utan har också tillgång till all teknisk och medicinsk utrustning på läkarstationen. Den industriläkare som skall leda verksamheten kommer att tjänstgöra på företaget i Hälleforsnäs minst en dag i veckan.

Utbildningskommittén

Kommittén har till uppgift att för alla personalkategorier långsiktigt planera utbildnings- och kursverksamhet av såväl intern som extern natur. Med ledning av företagets och de anställdas behov av en vidareutveckling, skall kommittén – som består av 5 personer – genom att ställa

erforderliga resurser till förfogande, verka för en fortlöpande utbildning på alla nivåer.

Kurser öppna för envar pågår ständigt. Vid sidan av enskilda studier i olika ämnen, pågår sålunda för närvarande en kurs i »avtalskännedom och arbetsrätt» för alla arbetsledare och andra i företaget. En kurs i »arbetsvärdering» för samtliga, kollektivanställda och andra, pågår i företagets regi.

Vidareinformationen

I den presenterade organisationen för företagsnämnd och därtill knutna organ behandlas frågor av stor betydelse för företaget och de anställda.

För att *alla* skall få del av innehållet i den information som ges och de beslut som fattas, måste vidareinformationen fungera. En hel del av denna information kommer alla till del genom personaltidning, cirkulärmeddelanden, anslag etc, men åtskilligt når inte fram.

De som är funktionärer i nämnder, samrådsgrupper, skyddskommittéer och andra organ bär i huvudsak ansvaret för att på olika sätt och i skilda sammanhang delge sina arbetskamrater kunskaper och erfarenheter, som de skaffar sig genom sitt arbete.

Från tid till annan ordnas större träffar, så snart någon särskilt viktig fråga blir aktuell.

De anställdas organisationer

Metalls avdelning 215 i Hälleforsnäs har för närvarande 876 medlemmar av vilka

153 är kvinnliga. Bland medlemmarna finns ett stort antal invandrare. 295 finländare utgör den största gruppen, men det finns även greker, jugoslaver, turkar och en del andra nationaliteter.

Arbetsledarna vid Järnförädling tillhör Flensavdelningen av Svenska Arbetsledareförbundet. SALF-klubben vid Järnförädling, som har 35 medlemmar, håller möten 3 gånger per år.

SIF-klubben vid Järnförädling har 110 medlemmar och ingår i Svenska Industritjänstemannaförbundets storavdelning 17 i Eskilstuna. Klubben håller medlemsmöten 2 gånger per år och har vid några tillfällen inkallat medlemmarna till extramöte. Vid sidan av sina uppgifter att förhandla med företaget om löner och andra frågor, lämnar klubben service till medlemmarna i olika avseenden.

Stora svårigheter

Så långt företagstidningen. Vad som återstår för att ge läsaren en så realistisk föreställning som möjligt om den verksamhet, vars yttre ram har beskrivits ovan, är kanske några reflexioner om de *svårigheter*, som trots alla föresatser ändå är att räkna med. En komplikation man är förberedd på, behöver inte innebära en lika stor besvikelse. Framförallt bör företagsledningen inte vänta sig yttre bevis på uppskattning. Den inre tillfredsställelsen och det enkla förhållandet, att man i praktiken möter beredvillighet att samarbeta hos en ganska stor del av de anställda, är lön nog

för mödan. Många av de äldre industriarbetarna bär på bittra minnen och man måste förstå, att deras hållning är reserverad. De yngre å sin sida påverkas av den radikaliserade debatten och har en hög ambitionsnivå ifråga om medinflytande. Det är mycket stimulerande att möta dem, men man kan omöjligt bli överens om allting.

Detsamma gäller naturligtvis lönefrågorna i mera begränsad mening. Trots allt vad som sägs om »överflödets samhälle» förmodar jag, att anspråken under hela 1970-talet kommer att överstiga de reella resurserna och ett missnöje lär därför som hittills vara ofrånkomligt.

Till allt detta kommer, att ganska många ute i arbetslivet, vare sig det gäller tjänstemän eller arbetare, i själva verket inte *vill* engagera sig nämnvärt i det större sammanhang, varav deras eget arbete är en del. Man vill ha en väldefinierad arbetsuppgift och drägliga arbetsvillkor och sedan kunna få koppla av så snart man vänder stegen hemåt. Det känns inte alls naturligt att tränga sig på sådana människor. Vad man där kan räkna med, är ett lågmält samtal, som förutsätter lyhördhet hos den som representerar arbetsgivaren. Mitt i allt detta tal om samarbetsformer, arbetsgrupper, engagemang etc, får vi alltså inte glömma de elementära mänskliga umgängesformerna. Det gäller personlighet och livsstil och mycket annat irrationellt, som inte på något vis låter sig styras. Vardagstillvaron är företagsdemokratins resonansbotten.