

Johan Åkerman

Lokala fack i globala företag

Electrolux verkstadsklubb i Motala och koncernfacket 1925–1985



LINKÖPINGS UNIVERSITET

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2003:6

ISBN 91-7045-674-7 | ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats www.arbetslivsinstitutet.se

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

Linköping Studies in Arts and Science No. 273

Vid filosofiska fakulteten vid Linköpings universitet bedrivs forskning och ges forskarutbildning med utgångspunkt från breda problemområden – teman. Det finns sju teman: *Barn, Genus, Hälsa och sambälle, Kommunikation, Kulturarv och kulturproduktion, Teknik och social förändring* samt *Vatten i natur och sambälle*. Gemensamt ger de ut serien Linköping Studies in Arts and Science.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg,
Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2003

Arbetslivsinstitutet,
SE-113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-674-7

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Att skriva en avhandling har stundtals upplevts ensamt. Man kan förledas att tro att man är en tjugohundratalets Don Quijote, inte på häst beväpnad med lans utan på en stol framför en dator. De fiender som jag tvingats möta var inte drakar och allsköns monster utan en bångstyrig och stundtals flyktig empiri, teoretiska verktyg som hela tiden tycktes ändra innebörd.

När resan närmade sig slutet tvingades Don Quijote konstatera att monstren var väderkvarnar och jag inser att jag inte varit ensam. I själva verket har det under hela min resa funnits massor av människor runt mig som stöttat mig på alla upptänkliga sätt. När jag nu får tillfälle att tacka er inser jag att alla inte kan räknas upp här. Några namn måste dock framhållas.

Framst vill jag tacka min handledare Svante Beckman vars kreativitet och analytiska skärpa varit avgörande för arbetet, och min biträdande handledare Lars Ekdahl vars stora kunskap om svensk fackföreningsrörelse och metodiska lugn också varit omistlig. Om de liksom jag har tvivlat på att detta projekt skulle kunna slutföras har jag känt ett mycket stort stöd från dem.

På Tema-T lärde jag känna många människor som alla bidragit till min avhandling. Inom programmet Teknik och Kultur fick jag både kollegor och vänner. Tack Jonas Anshelm och Sten O. Karlsson för alla trevliga stunder och förtroliga samtal men framförallt för er konsekventa och ärliga kritik av mina alster. Vännen Lars Lagergren bistod med en heroisk insats i ett kritiskt skede och fick mig att känna entusiasm för projektet igen.

Martin Kylhammar har varit en intresserad läsare. Göran B. Nilsson har varit generös med synpunkter och uppmuntran. Michel Godhe och Magdalena Hillström har båda på sitt sätt och i olika skeden av arbetet bidragit till dess resultat. Kajsa Ellegård har noggrant och kritiskt läst flera av mina texter under processens gång. Göran Graninger har genom sitt stöd varit viktig för mig. Jag vill även rikta ett särskilt tack till Ulf Mellström, Jane Summerton, och Sabrina Thelander.

Till mina doktorandkollegor Peter Andersson, Marie Aurell, Erik Berggren, Anders Hektor, Mattias Martinsson, Bo Persson, Kerstin Sandell, Lennart Stureson, Francois Texier och Elin Wihlborg med vilka jag delat både seminarier, kafferaster och julfester vill jag rikta ett stort tack.

Trots att jag stundtals brustit i mina skyldigheter i samband med köksveckor och inlämnandet av diverse viktiga papper har jag alltid fått ett värmande stöd av Tema-T:s administrativa personal. Tack Eva Danielsson, Christina Lärkner, Ulla Nilsson, Yvonne Nilsson, Margareta Norstad och Eva Pettersson för allt. På humanistiska biblioteket och det tidigare temabiblioteket har jag likaså fått ett utmärkt och professionellt stöd. Jag vill rikta ett särskilt tack till Christina Brage

och Rosmari Malmgård. I slutskedet av arbetet fick jag viktig hjälp med översättningen till engelska, språkgranskning och formatering av texten. Tack Carl-Erik Blomberg, Eric Elgemyr, Christer Eklöf och Mette Holmberg.

En person som har betytt särskilt mycket för avhandlingens innehåll är Christer Thörnkvist, Institutionen för arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Han var ansvarig för en internationell doktorandkurs som jag hade förmånen att delta i. De samtal som fördes där var mycket intellektuellt stimulerande och roliga. Främst vill jag dock tacka Christer för att han var opponert vid mitt slutseminarium och gav mig mycket konstruktiv kritik.

Jag vill även tacka Björn Horgby, enheten för Historia vid Linköpings universitet, som i ett tidigt skede gav mig konstruktiv kritik.

Utan Sven-Åke Andersson vid Metalls avdelning 37 i Motala hade denna avhandling aldrig kommit till stånd. Han ensam öppnade dörrar som annars förblivit stängda och trodde på projektet. Tack Sven-Åke, Johnny Niklasson och Rolf Karlsson för att ni tog er tid att svara på alla mina frågor. Jag vill även rikta ett tack till verkstadsklubben i Motala för all hjälp och vägledning i användningen av ert arkivmaterial. Folkrörelsearkivet i Motala skall också ha en stor eloge för den utomordentliga service och välvilja jag möttes med.

Tack Arbetslivsinstitutet som finansierat hela mitt avhandlingsarbete.

Slutligen vill jag av hela mitt hjärta tacka min familj. Tack Anna-Karin för allt stöd, tålamod och kärlek som du ger mig. Aston och Ylva! Äntligen är Boken färdig.

Linköping i april 2003
Johan Åkerman

Innehåll

Kapitel 1. Lokala fack i globala företag	1
Preliminära frågeställningar	2
Internationellt företagande – inget nytt fenomen	4
Forskning om koncernfack	5
Historieskrivning om koncernfack – en blind fläck	13
Tidigare forskning om fackföreningar	14
Tidigare forskning om Electrolux	16
Vad gör en fackförening?	20
Syfte och frågeställningar	24
Material	25
Metod	29
Disposition	31
Kapitel 2. Electrolux, Motala och Verkstadsklubben 1920-1946	33
Axel Wenner-Gren och Electrolux historia fram till 1946	33
Electrolux Motalafabrik 1925-1946	36
Electrolux verkstadsklubb 1925-1946	38
Tidiga koncernfackliga kontakter	42
Listor, kommunister och spanska barn	43
Det första koncernfackliga mötet	47
Summering	49
Kapitel 3. Verkstadsklubben, företagsnämnden och koncernfacket 1946-1970	51
Electrolux övergripande historia 1946-1970	51
Koncernfacklig organisation	53
Företagsnämndernas bakgrund	55
Företagsnämnden vid Electrolux i Motala	56
Ledig midsommarafton	60
”Världserövrarna”	61
Intryck från USA	62
Rationalisering	65
Koncernstruktur påverkar produktionen	67
Fackligt och politiskt samarbete utanför ramen för koncernfacket	70
Verkstadsklubben i samhällsbygget	71
Sociala förmåner	72

Ett orolig årtionde	74
Sociala paketet	75
Produktion under hot	77
Mellan hopp och förtvivlan	78
Motalafabriken en del av Norden	82
Lyckligt slut på 1960-talet för Motalafabriken	83
Summering	85
Kapitel 4. 1970-talets diskussion om de multinationella företagen	91
LO och de multinationella företagen	91
Nordiskt samarbete	93
Metallindustriarbetareförbundet och de multinationella företagen	94
Studiematerial om multinationella företag	97
Rapporten Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen	97
LO-Kongressen 1976	104
Studiematerial från LO	107
LO-kongressen 1981	108
Kurt Samuelsson och de multinationella företagen	112
Summering	115
Kapitel 5. Electrolux koncernfackliga organisation 1970-1985	119
Electrolux koncernfack vid 1970-talets början	119
Arbetsmarknadslagstiftning under 1970-talet	120
Electrolux koncernfackliga organisation 1970-1985	122
Electroluxkoncernens LO-klubbars samorganisation (ELSA)	138
Summering	145
Kapitel 6. Electrolux koncernfack 1970-1985	149
Allmän utveckling i Electroluxkoncernen 1970-1985	149
Koncernfacket och de traditionella fackliga frågorna	152
Ömma tår	152
Koncernfackets vägval – lokal suveränitet eller central samordning	155
Fast månadslön	159
Nya styrformer	160
Koncernfackliga frågor	163
Koncernens skattebetalning	163
Hemförsäljningskommittén	164
Arbetsmiljöfonden	167

Ekonomikommitté och arbetstagarkonsult	169
Central företagsnämnd – konkurrent eller komplement till koncernfack?	173
Sysselsättningsläget	174
Sysselsättningsläget i Motala	182
Diskmaskinens resa	183
Koncernfackets relation till SIF och SALF	193
Summering	196
Kapitel 7. Internationell koncernfacklig verksamhet 1970-1985	203
Norge, Finland och Danmark – sen drar vi ett streck	203
Electrolux i Afrika	207
Arbetsstillfällena i Malmö eller Singapore?	209
Expansion i Väst-Tyskland	211
Storbolagens värld	213
Förbundet, koncernfacket och de internationella frågorna	217
Electrolux köpte Zanussi och koncernfacket fick ett viktigt uppdrag	219
Nordiskt koncernfackligt samarbete	224
Summering	226
Kapitel 8. Electrolux koncernfackliga arbete: organisation, verksamhet och tre strukturella hinder	231
Facklig koncernorganisation	233
Arbetsfördelning inom den fackliga koncernorganisationen	237
Strukturhinder	240
Koncernfack efter 1985	245
Sammanfattning	249
Abstract in English	251
Referenser	259
Bilaga 1. Electrolux företagsförvärv under perioden 1967-1987	266
Bilaga 2. Närvarande LO-klubbar vid Electroluxkoncernens koncernkonferens 22-23/3 1979	269
Bilaga 3. Närvarande LO-klubbar vid Electroluxkoncernens klubbordförandekonferens 27-28 mars 1985	270

Kapitel 1

Lokala fack i globala företag

Under 1970-talet ökade intresset för de internationella företagen. Många av samtidens radikaler och fackföreningsrepresentanter utmålade dessa sk multinationella företag som ett hot mot en mängd demokratiska värden och fackliga intressen.¹ Kritiken mot de multinationella bolagen var främst att de flyttade produktion till låglöneländer i tredje världen. Människor i u-länder arbetade under svåra förhållanden och var underbetalda för att producera billiga produkter för den välmående i-världen.² En annan kritik riktades mot företag som bedrev produktion i Sydafrika och som därigenom skodde sig på Apartheidsystemet. När man samtidigt konstaterade att de multinationella företagen fungerade delvis annorlunda än andra företag restes frågan om inte de multinationella företagens inflytande över enskilda länders utveckling blivit för stort. De var så mäktiga och dessutom så rörliga att de allvarligt kunde hota en enskild nations välstånd genom att flytta ut sin produktion från landet eller till och med försätta en nation i en finansiell kris genom att spekulera i dess valuta.³ Denna maktförskjutning till förmån för de multinationella företagen utmålades också som ett allvarligt hot mot fackföreningsrörelsen.⁴

Svenska och internationella fackliga organisationer intresserade sig därför i hög grad för de multinationella företagen och det hot de sades utgöra. Att rörliga, expansiva och starka företag förändrade relationen mellan företag och fackförening var alla rörande överens om. LO kom att behandla frågan om de multinationella företagen på sina kongresser 1971, 1976 och 1981. Till kongressen 1976 publicerades rapporten *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*.⁵

De motmedel som den fackliga rörelsen kom att fokusera på var främst krav att de politiska och lagstiftande instanserna i samhället skulle införa restriktioner för företagen och att man samtidigt skulle bjuda fackligt motstånd genom inter-

¹ Raymond Vernon, *Självständigheten hotad: Nationerna och de multinationella företagen*, 1972.

² Jan Olsson och Kurt Syrén, *Storbolagens värld – eller vår? Ett studiematerial om multinationella företag och den internationella fackföreningsrörelsen*. Denna skrift, utgiven av Brevskolan och ABF 1975, är ett tydligt exempel på hur de multinationella företagens verksamhet i u-länder beskrevs.

³ Raymond Vernon, *Självständigheten hotad: Nationerna och de multinationella företagen*, 1972, sid 134 ff.

⁴ Vernon, sid 167-168. Louis Turner, *Storföretagen tar makten: multinationella företag och den moderna världen*, 1971, sid 93ff.

⁵ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, Rapport till LO-kongressen 1976, 1976.

nationella koncernfack. Det är om utvecklingen av koncernfacklig verksamhet som den här boken handlar.

1979 publicerade Kurt Samuelsson en skrift om *Fackföreningarna och de multinationella företagen*.⁶ Samuelssons text är en analys av fackföreningarnas svårigheter att organisera internationella koncernfack, alltså sammanslutningar av lokala fackliga enheter i en och samma koncern.⁷ Han menar att den internationella fackföreningsrörelsen;

är splittrad ideologiskt (främst en konflikt mellan socialister och kommunister) och geografiskt (en intressekonflikt mellan i-länder och u-länder). Splittringen fördjupas av skillnader i språk, historia, kultur och organisationsstruktur,

inte har lyckats att hantera intressekonflikten mellan den fackliga solidariteten och den nationella och lokala egoismen. Därmed finns det en latent intressekonflikt mellan de fackliga organisationerna i varje multinationellt företag.

Jag vill tillägga att den svenska och många andra nationella fackliga organisationer är osäkra på hur koncernfack i multinationella företag skall organiseras och verka i förhållande till den enligt branschprincipen strukturerade fackliga rörelsen. Den nationella fackliga organisationen stämmer inte med det internationella företagandets organisation.

Preliminära frågeställningar

Jag vill studera framväxten av koncernfackligt samarbete med en blick för dessa svårigheter. Det grepp jag valt bygger på att jag ser på utvecklingen som den ter sig för en lokal fackklubb som verkar inom en internationell koncern. Jag har valt ett långt tidsperspektiv för att kunna se hur tillhörigheter till en koncern successivt framträtt som en utmaning för det lokala facket. Koncernen är Electrolux som var internationellt etablerat redan på 1920-talet. Den fackliga organisationen är verkstadsklubben vid Electrolux Motalafabrik.

Intresset för multinationella företag och koncernfack under de senaste 30 åren kan ibland ge ett lite yrvaket intryck, som om multinationella företag och koncernfackliga strukturer inte funnits långt tidigare. Men så är uppenbarligen fallet även om studier av koncernfackens långa historia i stort sett saknas. Denna bok vill alltså bidra till att fylla denna lucka i forskningen om fackliga organisationer. Men valet av det långa perspektivet, 1925-1985, är inte motiverat av bristen på tidigare långsiktiga studier utan för att belysa hur det internationella storföre-

⁶ Kurt Samuelsson, *Fackföreningarna och de multinationella företagen. Blir facken multinationella? Eller de multinationella nationella? Ett analysförsök*, 1979.

⁷ Jag kommer att diskutera fackföreningsrörelsens förhållande till de multinationella företagen betydligt utförligare i kapitel 4.

tagandets logik gjort sig påmind i det lokala fackliga perspektivet och hur man sökt vägar för att handskas med denna.

Varför just Electrolux? Merparten av företagen inom Electroluxkoncernen har en produktion som är lätt att flytta. Det rör sig om mycket monteringsarbeten som inte ställer höga krav på yrkesskicklighet. Det var utifrån denna bakgrund som jag antog att Electrolux var en koncern som påtagligt märkte av de specifika förutsättningar som utmärker en koncern. Jag blev även intresserad av Electrolux när jag insåg att det inte existerade några historiska studier av företaget. Koncernen tillverkar och säljer produkter i en mängd olika branscher och under ett otal varumärkesnamn världen över. Electrolux grundades 1919 och var en internationell koncern redan på 1920-talet. Redan 1946 grundades ett nationellt koncernfack. Koncernen var 1995 tredje störst i Sverige räknat i omsättning och endast ABB hade fler sysselsatta.⁸ Men Electrolux var det företag (av de 15 största i verkstadsindustrin) som hade flest andel sysselsatta i utlandet: av 112 300 arbetade endast 14 949 i Sverige.⁹ Utifrån dessa faktorer blev jag både nyfiken på Electrolux och övertygad om koncernens lämplighet som studieobjekt. Electrolux fabrik i Motala är koncernens största produktionsenhet i Norden¹⁰ samt är fabrik som har längst kontinuitet inom koncernen.

I mitt arbete har jag utgått från följande problemområden.

Det är rimligt att anta att fackklubbar verksamma vid företag i koncerner har delvis andra förutsättningar för fackligt agerande än fackklubbar vid företag som inte ingår i koncerner.

Det första problemområdet gäller således hur verkstadsklubbens praktik har påverkats av att företaget ingår i en koncern.

Ett företag kan ha stor betydelse lokalt medan dess betydelse inom en koncern kan vara begränsad. Electrolux har under en lång tid varit av stor vikt för Motala som en stor arbetsgivare och därmed betydelsefull för sysselsättning och skatteinkomster för kommunen. För verkstadsklubben, men även för kommunen i dess helhet, är det av yttersta vikt att produktionen stannar i Motala.

Det andra problemområdet som jag fokuserar på berör koncernens och företagets förhållande till lokalsamhället. Hur har verkstadsklubben och staden agerat för behålla eller knyta ytterligare Electroluxproduktion till staden?

De fackliga organisationerna förespråkade att den fackliga rörelsen som motkraft till företagets internationalisering skulle utveckla och etablera internationella koncernfack. Samtidigt kan vi med hjälp bl a av Samuelsson

⁸ *15 storföretag 1995*, En rapport från Metalls utredningsavdelning, 1996, sid 6.

⁹ *15 storföretag 1995*, En rapport från Metalls utredningsavdelning, 1996, sid 6.

¹⁰ *Electrolux 1919-1994, 75 år, Arctic Det var här det började*, 1994. Historik framtagen av Motalafabriken i samband med koncernens 75 års jubileum.

hypotetiskt konstatera att det fanns en mängd strukturella hinder inom fackföreningsrörelsen för att etablera internationella koncernfack.

Det tredje problemområdet fokuserar således på Electrolux koncernfack. Hur har det fungerat nationellt och internationellt?

Målsättningen är alltså att förstå och förklara koncernfackets villkor genom att studera den lokala verkstadsklubbens praktik och dess agerande inom koncernfacket utifrån perspektivet att företaget som klubben har varit och är verksamt i, ingår i en internationell koncern.

Studien har alltså ett delat fokus: ett lokalhistoriskt perspektiv med verkstadsklubben vid Electrolux i Motala som aktör och ett koncernfackligt perspektiv som fokuserar på Electrolux koncernfack.

Internationellt företagande – inget nytt fenomen

I *Historisk Tidskrift* 1995:2 konstaterade Ulf Olsson att globaliseringsstudierna varit extremt samtidsorienterade och att de skulle ha mycket att vinna på ett historiskt perspektiv. Samtidigt konstaterade Olsson att studierna om globaliseringen genererat och genererar en rad spännande frågeställningar som i hög grad kan berika den historiska forskningen.¹¹ Trots att globaliseringsstudierna över lag är starkt samtidsinriktade finns det dock undantag. Jag vill presentera två studier nedan som båda anlägger ett historiskt perspektiv på det internationella företagandet.

Henrik Glimstedt och Even Lange menar att dagens globalisering har sin bakgrund i två tidigare epoker.¹² Den första epoken 1870-1913 beskriver de som den kosmopolitiska kapitalismens tidsålder. De globala företagen var under denna period nationellt oavhängiga och saknade entydig central styrning. Företagen var *polycentriska*. Perioden efter andra världskriget fram till 1970 är nästa epok då den amerikanska storkoncernen är typisk. Det utmärkande för dessa koncerner var en hög grad av centralstyrning. Dessa multinationella företag benämner Glimstedt och Lange som *monocentriska*. Perioden efter 1980 påminner i stor utsträckning om den kosmopolitiska kapitalismens tidsålder med allt högre grad av decentralisering i koncernerna. Utifrån detta resonemang är det perioden 1945-1970 som snarast är att betrakta som unik. Glimstedt och Lange är inte ute efter att ifrågasätta globaliseringen eller dess effekter. Deras projekt är istället att genom att anlägga ett längre historiskt perspektiv visa att företagandets och ekonomins grad av internationalisering har varierat över tid. Därmed framstår inte dagens internationella ekonomi som en unik företeelse.

¹¹ Ulf Olsson, "Från Internationalisering till globalisering – ett paradigmskifte" i *Historisk Tidskrift* 1995:2, sid 24.

¹² Henrik Glimstedt och Even Lange, (red), *Globaliseringen – drivkrafter og konsekvenser*, 1998, sid 10 ff.

Paul Hirst och Grahame Thompson går, i en omdiskuterad studie, steget längre och ifrågasätter om det ens finns något kvalitativt nytt fenomen som kan kallas global ekonomi.¹³ De för fram fyra skäl som de anser problematiserar globaliseringstesen.

- Det finns ingen sammanhängande modell av en världsekonomi som styrs av övernationella krafter och aktörer.
- En ökad internationalisering av de ekonomiska förbindelserna sedan 1970-talet är inte i sig ett bevis för att en utpräglad global ekonomisk struktur håller på att etableras.
- Den internationella ekonomin har under de senaste århundradet genomgått stora strukturförändringar och det har även tidigare funnits perioder av omfattande internationella ekonomiska transaktioner.
- Det finns mycket få (om några) verkligt transnationella globala företag. Det absoluta flertalet framgångsrika multinationella koncernerna fortsätter att verka från nationella baser. Slutligen avfärdar de tesen att förutsättningarna för nationer och handelsblock att genomföra effektiva ekonomiska regleringar inte längre existerar. Tvärtom argumenterar de för att exempelvis enheter såsom EU har stora potentiella möjligheter att påverka världsekonomin struktur.

Dessa studier visar att en i hög grad internationell världsekonomi inte är någon ny företeelse. För svenskt vidkommande var exempelvis de så kallade snilleföretagen, som etablerades kring sekelskiftet 1900, internationella koncerner redan på 1920-talet. Även om Electrolux inte brukar räknas in i den gruppen hade koncernen redan 1927 produktionsenheter i tre länder och försäljningsbolag i tio länder utanför Sverige.¹⁴ Därmed kan inte problem relaterade till ett internationellt företagande betraktas som ett nytt fenomen för den svenska fackföreningsrörelsen. I avhandlingen har jag ett historiskt perspektiv som sträcker sig tillbaka till 1920-talet i syfte att studera hur verkstadsklubben och Electrolux koncernfack har arbetat med dessa problem över tiden.

Forskning om koncernfack

Under 1990-talet initierades forskning om koncernfacklig verksamhet. Nordiska Fackliga Samorganisationen (NFS) formulerade 1989 ett krav om nordisk koncernfackligt samarbete. Kravet presenterades i tre punkter och omfattade koncerner som var verksamma i flera länder.

- Fackliga representanter i de länder i Norden där en koncern har verksamhet, skall ha rätt att träffas årligen för utbyte av information och erfarenheter om koncernens förhållanden.

¹³ Paul Hirst och Grahame Thompson, *Myten om den globala ekonomin*, 1998.

¹⁴ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 4.

- De fackliga representanterna skall ha rätt att regelbundet träffa koncernledningen (eller moderbolagets ledning) för att utbyta information och synpunkter om koncernens utveckling och planer.
- Kostnaderna för aktiviteterna under punkt 1. och 2. skall betalas av produktionen, det vill säga arbetsgivaren.¹⁵

Detta var utgångspunkterna för till rapporten *Konsernfaglig samarbeid i Norden: Erfaringer og perspektiver* som Gunnar Myrvang presenterade 1990.¹⁶ Flertalet av de nordiska forskare som under 1990-talet kom att studera koncernfackligt samarbete hänvisade flitigt till studien. Myrvang anger den ökade internationaliseringen i ekonomi och företagande, som även i hög grad sätter sin prägel på utvecklingen i Norden, som bakgrund till studien. Han hänvisar till den nordiska fackföreningsrörelsen som uttryckt oro över en utveckling där lagar och avtal är nationellt reglerade medan fackföreningsrörelsen ser ett behov att kunna agera internationellt.

Kraven från NFS har även fått ett genomslag i Birger Simonsons studie från 1992. Simonson konstaterar att det finns många möjligheter till variation beträffande form och innehåll vad gäller koncernfack. Samtidigt hävdar han att ”det finns tre grundelement som inte får saknas i en definition av koncernfackligt samarbete”.¹⁷ Dessa tre grundelement är desamma som de tre krav som NFS formulerade 1989. Den enda skillnaden är att Simonson har avlägsnat den geografiska begränsningen till Norden (han talar istället om ”olika delar av en koncern”). Han har även lagt till en fjärde punkt där han preciserar transnationellt koncernfackligt samarbete. Enligt Simonson skall punkterna 1-3 gälla för minst två av de länder där koncernen bedriver produktion för att det ska kunna benämnas transnationellt koncernfackligt samarbete. I min studie definieras dock koncernfack som: institutionaliserat samarbete mellan två eller flera fackklubbar i en koncern. Denna definition är öppen och inklusiv och ställer inga krav på reguljära förhandlingar med koncernledning, finansieringsformer eller deltagande från flera länder. Den främsta anledningen till en öppen definition är att även koncernfack som inte accepteras av koncernledning bör kunna omfattas. Studien visar också att koncernfack kan anta flera olika former.

Myrvang poängterar att termen koncernfackligt samarbete är en aning diffus eftersom det i praktiken rör sig om två samarbeten: mellan fackliga organisationer och koncernledning och mellan fackliga organisationer inom en koncern.¹⁸ Trots att koncernledningen delvis ingår i samarbetet visar dock Myrvang att det konsekvent är de fackliga organisationerna som önskar och ställer krav på att ett

¹⁵ Gunnar Myrvang, *Konsernfaglig samarbeid i Norden: Erfaringer og perspektiver*, 1990.

¹⁶ Myrvang, sid 1.

¹⁷ Birger Simonson, *Nordiskt koncernfackligt samarbete: En argumentationsanalys*, 1992, sid 4.

¹⁸ Myrvang, sid 1-2.

koncernfack skall initieras.¹⁹ De fackliga organisationerna försöker, sedan väl någon form av samarbete har etablerats, att behålla handlingsinitiativet för att kunna sätta dagordningen, dvs avgöra vilka frågor som i första hand skall diskuteras. Myrvangs betoning av samarbete mellan den fackliga rörelsen och arbetsgivare framstår som självklar i ett nordiskt perspektiv. Har denna nordiska tradition av samarbete mellan arbetsmarknadens parter påverkat de internationella koncernfackliga relationerna inom Electroluxkoncernen?

Myrvang undersöker vilka samarbetsformer som 1990 existerade i ett 30-tal nordiska koncerner. I de nordiska koncernfacken fanns en mängd olika samarbetsformer. Det var allt från formella avtal, mötesbeslut och praxis som reglerade samarbetet. Inom en och samma koncern kunde det finnas flera koncernfackliga samarbeten. Trots att samarbetsformerna skiljer sig åt finns det likheter. Gemensamt är att det ordnas speciella möten där fackliga representanter träffar ledningen för att ställa frågor och få information. De fackliga organisationerna har vid sidan av dessa möten även träffar för utbyte av erfarenheter och synpunkter.²⁰

Det är således uppenbart att ett koncernfacks verksamhet kan anta flera former. Hypotetiskt kan vi tänka oss att den koncernfackliga organisationen kan vara formerad som en tillfällig facklig kamporganisation för konkreta mål, som en facklig förhandlingsorganisation inriktad mot förhandlingar med koncernledningen och som fackligt informationsnätverk, där fackklubbarna utbyter information men förhandlar var och en för sig med koncernledning eller företagsledning. Oavsett form kan den regleras av avtal, stadgar, mötesbeslut eller praxis. Hur var Electrolux koncernfack formerat och reglerat?

Myrvang fann att koncernfack i regel utvecklas från ett nationellt till ett internationellt samarbete. I några fall rör det sig om ett nationellt samarbete som har fått tjäna som modell i andra länder och i en del andra fall är det flera olika nationella nätverk som genom t ex företagsuppköp plötsligt kommit att tillhöra en och samma koncern. Det är likaså vanligt att det är de fackliga organisationerna som först utvecklar ett samarbete som de sedan önskar att konfirmera i ett avtal med koncernledningen. I praktiken är det koncernfackliga samarbete främst ett forum för att byta erfarenheter och synpunkter. Myrvang visar exempel på koncerner som önskar använda det koncernfackliga samarbetet för att aktivt driva koncernledningens politik. Det kunde handla om att etablera en företagskultur eller att assimilera nyuppköpta företag i en koncern.²¹ Hur har Electrolux koncernfack utvecklats?

Enligt Myrvang vill varken de fackliga organisationerna eller koncernledningarna etablera internationella förhandlingsfora. Hur ställde sig Electrolux

¹⁹ Myrvang, sid 14.

²⁰ Myrvang, sid 13.

²¹ Myrvang, sid 17 f.

koncernfack i denna fråga? Koncernledningarna i Myrvangs studie är långt ifrån entydiga i sin hållning till koncernfacklig verksamhet. De koncernledningar som är positiva till koncernfack menar att det kan vara ett bra forum för dialog och informationsspridning mellan ledning och förtroendevalda. Negativt inställda koncernledningar menar att ett formellt reglerat koncernfack vore en främmande organisation i koncernen samt att ett reglerat koncernfack skulle göra koncernen mindre flexibel och minska handlingsfriheten. De fackligt förtroendevalda är i betydligt högre grad positiva till koncernfacklig verksamhet och önskar ett formellt regelverk för verksamheten. Den vanliga uppfattningen är att koncernfacket är ett nödvändigt redskap i en mer internationaliserad ekonomi. Enligt Myrvang är det dock lite mer oklart vad de förtroendevalda tror eller hoppas skall komma ut av den koncernfackliga verksamheten.²² Vad tänkte sig de fackliga representanterna i Electrolux koncernfack att verksamheten skulle resultera i?

Myrvangs studie bidrog till ett ökat intresse för de koncernfackliga organisationerna bland nordiska forskare. Både internationellt och i Sverige har det under de senaste tio åren förts en diskussion inom arbetarrörelsen, fackföreningsrörelsen och bland arbetslivsforskare utifrån föreställning att den fackliga rörelsen förlorar i styrka. Orsaken till detta minskade inflytande tillskrivs ofta företagandets och ekonomins ökade internationalisering. Som en motkraft till denna utveckling lyfts facklig koncernverksamhet fram. Det har fått till följd att koncernfackligt samarbete betraktas som samtida eller rent av framtida fenomen. En facklig strategi eller organisationsform som ännu inte formerats, eller som Simonson skriver en ”efterlyst reglering”²³.

De studier som diskuterar koncernfacklig verksamhet har så gott som utslutande gjort det utifrån ett nutidsperspektiv. Förutom Myrvangs och Simonsons arbeten kan Elvanders och Seim Elvanders studie *Gränslös samverkan*²⁴ och Nordiska ministerrådets projekt NordFram nämnas. I det senare projektet som varade mellan 1989 och 1994 deltog forskare från de nordiska länderna. I detta sammanhang har även studier om koncernfacklig verksamhet och European Works Councils (EWC) publicerats.²⁵ *Gränslös samverkan* är en studie av det koncernfackliga samarbetet i tre koncerner, Volvo, Ericsson och ABB. Elvander och Seim Elvander hävdar att svenska anställda och deras förtroendevalda har en viss påverkan på strategiska beslutsprocesser även om den inte är stor.²⁶ Med strategiska beslutsprocesser menar de beslut om köp och försäljning av företag,

²² Myrvang, sid 22.

²³ Simonson, 1992, sid 25.

²⁴ Nils Elvander och Anita Seim Elvander, *Gränslös samverkan: Fackets svar på företagens internationalisering*, 1995.

²⁵ Se t ex Bernt Schiller, ”Victory of Subsidiarity? The Case of the European Works Councils” i Daniel Flemming m fl (red), *Global Redefining of Working Life*, 1998. Birger Simonson, *Nordiskt koncernfackligt samarbete: en argumentationsanalys*, 1992.

²⁶ Elvander och Seim Elvander, 1995, sid 272 f.

fusioner, utlandsetableringar, större investeringsbeslut.²⁷ I Elvanders och Seim Elvanders studie visas att den fackliga påverkan på de strategiska beslutsprocesserna varierar i olika koncerner. I studien har fackliga förtroendevalda och företagsledningsrepresentanter för de tre koncernerna intervjuats. De fackliga representanterna inom ABB upplevde att de hade mindre inflytande på de strategiska beslutsprocesserna än sina kollegor i Volvo och Ericsson. Enligt Elvander och Seim Elvander är anledningen till detta att ABB med huvudkontor i Zürich inte omfattas av den svenska lagstiftningen med facklig styrelsrepresentation och att det koncernfackliga samarbetet inte är lika utvecklat.²⁸ Det verkar som att förutsättningarna för fackligt inflytande över dessa frågor är något större i Sverige än i jämförbara länder.

NordFramprojektets syfte var att undersöka internationaliseringens effekter på relationen mellan arbetsmarknadens parter i Norden. Inom ramen för detta genomfördes lokalstudier inom koncerner och studier av nordisk arbetsmarknadslagstiftning. Studierna omfattade ett antal olika branscher och företag (fiskerinäringen, serviceföretag som ISS²⁹ och Unibank och företag såsom ABB, Norska Siemens och Hydro Aluminium).³⁰

Knut Venneslan och Hans J Ågotnes sammanfattade och analyserade Nordframprojektets resultat beträffande koncernfacklig verksamhet i ”Transnationalization and Participation”.³¹ Författarna hävdar att projektet visat att det uppstår problem när det modernt organiserade internationella företaget konfronteras med etablerade samarbetsformer på den nordiska arbetsmarknaden men understryker samtidigt att problemen uppstått på grund av speciella förhållanden i de studerade exemplen. Därför kan de inte betraktas som generella. De lyfter särskilt fram fem områden.

²⁷ Elvander och Seim Elvander, sid 25.

²⁸ Elvander och Seim Elvander, sid 271 f.

²⁹ International Service System A/S är ursprungligen ett danskt företag och är idag en internationell koncern. Koncernen är världsledande inom städservice.

³⁰ Marina Ahlskog, *Koncernfackligt samarbete inom ABB Strömberg: arbetsplatsrelationer och facklig verksamhet i en internationell koncern*, 1992. Nina Berg, Knut Grove och Jan Heiret, *Medbestemmelse i flernasjonale koncern: studier fra Hydro, Siemens og ABB*, 1993. Niklas Bruun, *Koncernarbetsrätt i Norden*, 1992. Niklas Bruun, Ruth Nielsen och Dennis Töllborg, *Koncernarbetsrätt i europeiskt och nordiskt perspektiv*, 1993. Daniel Flemming och Arne Wangel, *Nordic management in Malaysia: a comparison of Nordic and other transnational companies*, 1993. Henrik Glimstedt, *Restructuring the transformer industri: limits to national development strategies, recent international merges and the emergin(g) forms of industrial relations*, 1993. Gestur Gudmundsson, *Den nordiska model: en afklaring av begreber*, 1993. Gestur Gudmundsson, *Den nordiska model*, 1993. Gestur Gudmundsson, *Den nordiska model og fiskerisektoren*, 1994. Kåre Hansen, *Internasjonalisering, demokratisering og rasjonalitet*, 1993. Birger Simonson, *Nordiskt koncernfackligt samarbete: en argumentationsanalys*, 1992. Henrik Söborg, *Internationale servicevirksomheder: samarbejde og medbestemmelse i ISS og Unibank*, 1993.

³¹ Knut Venneslan och Hans J Ågotnes, ”Transnationalization and Participation” i Bernt Schiller m fl *The Future of the Nordic Model of Labour Relations*, 1993.

Påverkan på produktionsenheten. Genom att ingå i en koncern kommer produktionsenheten att ingå i en större helhet och länkas samman med ett antal andra enheter. Koncernledningen kan jämföra de olika enheterna och koncernintern konkurrens kan uppstå. Arbetsförhållandena på en produktionsenhet i en koncern påverkas av flera förhållanden. Nya krav vad gäller kompetens och produktivitet kan förändra den praktiska arbetsorganisationen. Nya kriterier för bedömning av effektivitet och produktivitet kan påverka värderingen av de anställda. Det är likaså vanligt att lönesystemet förändras och att större vikt läggs vid belönings-system (bonus och premier) och en individualiserad lönesättning. En koncern har ofta en intern arbetsmarknad och ett internt utbildningssystem. Slutligen är det vanligt att anställningsförhållandet och de sociala relationerna vid en produktionsenhet i en koncern individualiseras.

Förändringar i partsförhållandet (produktionsenhetschefsnivå). Chefen för en produktionsenhet inom en koncern leder en decentraliserad enhet och har en viss autonomi men den centrala kontrollen är samtidigt stark. Enheten måste vara lönsam annars är chefens framtid osäker. Därför måste chefen satsa på samarbete med medarbetarna. Detta öppnar för medarbetarsamtal och andra personbaserade relationer som i sig inte behöver stå i strid med det traditionella partsförhållandet men som enligt Venneslan och Ågotnes har en annan intention. Det är dock viktigt att konstatera att chefen för en produktionsenhet i en koncern är koncernledningens representant. Cheferna utbildas i regel i koncerninterna ledarutbildningsprogram. Koncernen erbjuder en intern karriärstege och chefer flyttas runt i ett internt beföringssystem. Därmed sker en transnationalisering av deras referensramar och utvecklas en intresseorientering mot koncernspecifika globala kontexter. Cheferna blir bärare av koncernkultur och koncernfilosofi, vilket inkluderar en bild av de anställda. Nordframprojektet visade att partsförhållandet och chefernas partsroll är bäst utvecklad i det land där koncernen har sitt huvudkontor. I de fall det existerade koncernfackligt samarbete på nordisk nivå gick dock inte koncernledningen in som en part i detta samarbete utan deltog endast på informationsmöten. Detta är viktigt för att förstå vilka samarbetsrelationer som kan etableras mellan parterna inom en koncern på nordisk nivå.

Förändringar i partsförhållandet (fackliga representanter). För den fackliga sidan har koncernernas organisering utifrån produktionsenhetsprincipen skapat ett problem. De nationella avtalen täcker inte in koncerner organiserade utifrån exempelvis produktområde. Den fackliga rörelsen är inte heller organiserad utifrån dessa principer. Samtidigt är det genom de nationella avtalen och den fackliga organisationen som de fackliga representanterna får sitt inflytande och sitt stöd. Den nationella koncernledningen har ofta ett stort inflytande över de enskilda produktionsenheterna och därför har lokala fackliga representanterna sökt samarbete. Enligt Venneslan och Ågotnes är det därför som det har uppstått

nationella koncernfack. Inom ramen för Nordframprojektet kunde tre olika former av nationella koncernfack urskiljas. Nätverk av lokala fackliga representanter som i huvudsak arbetar utifrån de traditionella nationella avtalen (ISS i Danmark och Siemens i Norge). Den andra varianten kallade de konstruktion av nya interna arrangemang (ABB i Norge, Sverige och Finland samt Hydro i Norge). Slutligen nätverk som organiseras och i huvudsak drivs från förbunds-nivå (Unibank där Finansförbundet är pådrivare). Lokalstudierna i Nordframprojektet visar att de har förekommit ett antal konflikter mellan lokala fackliga klubbar inom ramen för koncernfack. Det är ovanligt med utbyte av erfarenheter mellan olika koncernfack. I de fall det har förekommit har initiativen kommit från förbunds-nivå. Venneslan och Ågotnes menar att förklaringen till konflikterna och det bristfälliga erfarenhetsutbytet är att de fackliga representanterna i koncernfacken i första hand företräder en arbetsplats och dess anställda. I den mån de fackliga företrädarna har facklig utbildning är den inriktad på att fylla traditionella och lokala krav. När de så ställs inför koncernspecifika problem tvingas de försöka lösa dem med strategier som inte alls är anpassade till denna problematik.

Förhållandet mellan de koncernfackliga representanterna och den traditionella fackliga rörelsen är komplext. Venneslan och Ågotnes menar att det finns tendenser att koncernfack försöker bryta sig loss och bli självständiga. Situationen blir ytterligare problematisk när koncerninterna fackliga system utvecklas utifrån koncernspecifika sammanhang samtidigt som koordinering och erfarenhetsutbyte mellan koncernfacken är bristfälligt. För att koncernfack skall bli effektiva gentemot koncernorganisationen måste koncernfacken vara koncernspecifika eftersom varje koncern är unik. Samtidigt är koncernfacken beroende av de lagar och avtal som är anpassade för den traditionella fackliga organisationen för att kunna bli en maktfaktor. Att bryta sig loss från den traditionella fackliga rörelsen och nationalstaten kan visa sig vara ett tveeggat svärd.

Det nationella arbetslivs-politiska systemet. Det är tydligt att företagen genom koncernorganisering undandrar sig nationella lag- och avtalsverk. Det handlar inte om brott mot lagar utan om att etablera en nyordning inom befintlig lagstiftning. Den nationella lagstiftningen skulle kunna förändras för att bättre svara mot dessa företag. Men nationella lagar och avtal kan inte reglera det mest specifika hos företagen, nämligen deras transnationella karaktär. En allt större andel av arbetsmarknaden återfinns hos de transnationella koncernerna. Det gör att allt fler människor omfattas av interna avtal som påverkar primära arbetsförhållanden och samarbetsformer. Den här situationen kan bidra till att banden till förbund och landsorganisationen inte blir lika starka, om inte en koncernfacklig expertis etableras inom dessa organisationer. Även relationen mellan koncernledning och branschorganisation och arbetsgivarförening blir utifrån detta resonemang mindre viktig. Samtidigt minskar nationalstatens möjlighet att driva

en självständig närings-, regional- och sysselsättningspolitik. I de nordiska länderna har både den fackliga organisationen och arbetsgivarorganisationen av tradition en hög anslutningsgrad. Båda organisationerna är starkt centraliserade och har av tradition ett samarbete mellan sig och med staten. Utifrån koncernernas ökade betydelse kan detta samarbete ifrågasättas och därmed påverka relationen mellan arbetsmarknadens parter i de nordiska länderna. Om de fackliga organisationernas anslutningsgrad inte dramatiskt minskar³² och att en allt större andel av medlemmarna är anställda av koncerner tvingas den fackliga organisationen orientera sig i förhållande till koncernerna och söka koncernspecifika lösningar. Enligt författarna är frågan huruvida den fackliga rörelsen utifrån sin organisation klarar att koordinera de skilda intressen som finns inom ramen för ett trepartssamarbete. Misslyckas den fackliga organisationen med denna uppgift kommer den på sikt att förlora sin representativitet i förhållande till medlemmarna. Författarna ifrågasätter inte trepartssamarbetets framtid men hävdar att det är nödvändigt att i framtiden söka transnationella lösningar.

Den nordiska dimensionen som arena för koncernfackligt samarbete. Utifrån studierna i Nordframprojektet summerar Venneslan och Ågotnes vad de fackliga organisationerna hoppas uppnå genom internationellt koncernfackligt samarbete.

- Insyn och inflytande på beslut på den nivå i koncernstrukturen där dessa tas. Det innebär att de måste få till stånd ett samarbete på högsta nivå i koncernen. Men detta är dock inte tillräckligt. Samarbete måste även initieras på nationell nivå såväl som på region- och produktområdes- eller divisionsnivå. Venneslan och Ågotnes förutsätter då att det existerar ett fackligt samarbete på enhetsnivå. Författarna anser att koncernfacklig verksamhet som baseras på produktområde/divisionsnivå är det som ger mest för deltagarna. Den stora poängen är att samarbetet mellan fackliga organisationer och arbetsgivarparten sker på flera nivåer.
- Tydliggörande av samarbetsteman för de olika nivåerna. Författarna förutsätter att de huvudsakliga ramarna för lön, tid och miljö även i fortsättningen regleras nationellt. Trots det så finns det en mängd viktiga frågor som beslutas internt av koncernen eller på produktionsenheten som kan utgöra teman. Frågor som teknologikutveckling, kompetensuppbyggnad, strategier för uppköp och nedläggning är exempel på sådana teman.
- Bestämna vilka former av samarbete som skall praktiseras. En fråga är om koncernfacket ska ha rätt till information eller rätt till konsultation?

³² Anders Kjellberg visar att den fackliga anslutningsgraden alltså är hög i de nordiska länderna Sverige, Finland och Danmark. Anslutningsgraden var närmare 80 procent i dessa länder 2001. Det var de högsta siffrorna i världen. Norge som ligger på fjärde plats hade en anslutningsgrad på 52 procent. Anders Kjellberg "Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands" i *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, Nr 86-87, 2002.

Vad skall inflytande från de anställda innebära och vilka konsekvenser skall detta inflytande få på personalpolitik och organisation? Det handlar således om vilken medbestämmandepotential själva samarbetet skall ha.

- Etablering av ett koncernfack. Författarna menar att koncernfacket skall etableras som parallell organisation till koncernens samtliga beslutsorgan från huvudkontor till produktionsenheterna. Särskilt bör problem som finansiering av fackliga förmöten, resor och uppehälle samt ett fungerande sekretariat adresseras.

Gemensamt för studierna i NordFramprojektet och Elvanders och Seim Elvanders bok är att det är 1990-talets internationella koncernfackliga samarbete och strävandet att formera lagligt reglerade EWC som i huvudsak varit i fokus. Intresset för historiska analyser av det faktiska koncernfackliga samarbetet har varit underordnat. Bland studierna i Nordframprojektet finns det dock ett undantag, Jan Heirets studie av koncernfacklig verksamhet i Hydro Aluminium A/S.³³ Koncernen bildas genom en sammanslagning av tre företag 1986. Heiret använder sig av ett historiskt perspektiv på de tidigare fristående bolagens utveckling och medbestämmanderelationer för att förklara den situation och de svårigheter som koncernfacket på den nybildade koncernen ställdes inför. Det är således inte frågan om en studie av ett koncernfacks historia.

Det är därför svårt att teckna en enhetlig bild av koncernfacken både vad det gäller form och innehåll. Koncernfacken har utvecklats olika, främst av den anledning att det fram till 1994 och införandet av EWC inte funnits ett tvingande regelverk för hur detta samarbete skall fungera. Därför har koncernfacken, både avseende form och innehåll, etablerats och utvecklats genom förhandlingar mellan lokala fack och koncernledningar. Detta innebär att det finns variationer i den koncernfackliga verksamheten både vad det gäller samarbetet inbördes mellan de fackliga organisationerna och relationen mellan de fackliga organisationerna och koncernledningen. Hur passar Electrolux koncernfack in i den bild som Myrvang gav av den koncernfackliga verksamheten i Norden i sin studie? Strävade även Electrolux koncernfack efter att uppnå de mål som Venneslan och Ågotnes studier anger för den koncernfackliga verksamheten?

Historieskrivning om koncernfack – en blind fläck

Jag har inte, trots systematiska sökningar, funnit någon studie av något slag som diskuterar eller behandlar koncernfacklig verksamhet i ett historiskt perspektiv. Jag har på egen hand samt med professionell hjälp av bibliotekarier gjort ett

³³ Jan Heiret, ”Koncerndanning og medbestemmelse – Hydro Aluminium i omstilling” i Nina Berg, Knut Grove och Jan Heiret, *Medbestemmelse i flernasjonale koncern – studier fra Hydro, Siemens og ABB*, 1993.

flertal sökningar i Libris och i databaser.³⁴ Det är som om koncernfacklig verksamhet inte har existerat innan Myrvang upptäckte den 1990. Att koncernfack, eller fackliga samarbeten inom en koncern som i stor utsträckning påminner om koncernfack, var verksamma innan Myrvangs studie publicerades är lätt att konstatera. Men när blir en sammanslutning av lokala fackliga organisationer inom en och samma koncern ett koncernfack? Det är förstås avhängigt vilken definition av koncernfack vi använder oss av. Med min öppna och inklusiva definition etableras Electrolux koncernfack redan 1946 men med Simonsons definition så är det först under det sena 1970-talet alternativt det tidiga 1980-talet som vi kan tala om ett koncernfack inom Electrolux. Ett antal av de koncernfack som Myrvang beskrev levde exempelvis inte upp till Simonson definition av vad ett koncernfack är för något. Vi har redan kunnat konstatera att den svenska fackliga rörelsen i samband med diskussionen om de multinationella företagen på 1970-talet ansåg att etablering av koncernfack var en lämplig strategi. Efter ett kort besök i Västerås stadsarkiv kunde jag konstatera att exempelvis metallarbetarna inom ASEA startade ett nationellt koncernfack redan 1932.³⁵ Oavsett anledningarna till att koncernfackens historia inte har tecknats eller uppmärksamats så har det långt före 1990 och Myrvangs studie bedrivits relativt omfattande koncernfacklig verksamhet.

Tidigare forskning om fackföreningar

I den historiska arbetslivsforskning som gjorts sedan 1970-talet har inte de frågeställningar som jag vill lyfta fram i denna studie haft något större utrymme. De perspektiv jag vill lyfta fram har inte diskuterats och analyserats i tidigare studier inom fältet.³⁶

I tre studier inom projektet *Produktion, teknologi och arbete* som genomfördes vid Ekonomisk-historiska institutionen i Uppsala berörs indirekt hur en koncernstruktur påverkar produktionen, de anställda och den fackliga organisationen samt lokalsamhället.

Maths Isacson skrev om AB Hedemora Verkstäder, Ulla Wikander om Gustavsbergs Porslinsfabrik och Alf Johansson om Olofströms Stålpresning AB.³⁷ Isacsons och Wikanders studier har ett långt tidsperspektiv som sträcker

³⁴ När jag säger att det inte finns några studier av koncernfack ur ett historiskt perspektiv anser jag mig ha god täckning för detta starka påstående vad det gäller det skandinaviska området och de engelsktalande länderna.

³⁵ Emaus verkstadsklubb, mötesprotokoll 17/11 1932.

³⁶ Klas Åmark, "Från kaos till ordning. Forskning på 80-talet" i *Arbetshistoria* nr 31-32, Årg 8, 1984, sid 46. Lars Edgren & Lars Olsson, "Arbetare och arbetsliv. Svensk arbetshistorisk forskning" i Klaus Misgeld, Klas Åmark, *Arbetsliv och arbetarrörelse. Modern historisk forskning i Sverige*, 1991. Sten O Karlsson, *När industriarbetaren blev historia. Studier i svensk arbetarhistoria 1965-1995*, 1998.

³⁷ Maths Isacson, *Verkstadsarbete under 1900-talet: Hedemora Verkstäder före 1950*, 1987. Maths Isacson, *Verkstadsindustrins arbetsmiljö: Hedemora Verkstäder under 1900-talet*,

sig över hela 1900-talet fram till ca 1980. De industrier de undersökte köptes upp av koncerner under 1930-talet. Hedemora Verkstäder köptes 1935 av Johnsson-koncernen (vilken bland annat ägde Motala Verkstad)³⁸ och Gustavsberg köptes 1937 av Kooperativa Förbundet.³⁹ I båda dessa studier kan man tydligt utläsa att företagets historia starkt påverkats av att de ingått i koncerner. I och med att Johnssonkoncernen gick in som ägare fick Hedemora Verkstäder möjlighet att tillverka nya produkter genom ett licensavtal med det amerikanska bolaget Dorr-Oliver. Med köpet inleddes ett nära samarbete med Avesta Jernverk som också ingick i koncernen.⁴⁰ För Gustavsberg innebar Kooperativa Förbundets övertagande bland annat att produktsortimentet förändrades för att passa in i koncernens profil.⁴¹ Men detta har inte varit frågor eller perspektiv som analyserats eller diskuterats utförligare i studierna. Det förs inga explicita diskussioner huruvida arbetarna eller deras fackliga organisationers agerande skulle ha påverkats av att företagen ingick i koncerner eller hur koncernen påverkat lokalsamhället. Företagen har i stort betraktats som solitärer. De problem som Wikander respektive Isacson studerade var genusarbetsdelning över tid och arbetets förändring utifrån Bravermans tes om arbetets dequalificering samt den fackliga lokala organisationen.

Vad det gäller Johanssons studie om AB Separators försök att introducera tayloristiska produktionsmetoder i Olofström på 1910-talet är beröringspunkterna med min studie tydligare. Johansson är utförlig i sina diskussioner och analyser av Separators inverkan på produktionen i Olofström. Det var genom koncernens framgångsrika dotterbolag The De Laval Separator Company i USA som Taylors produktionsmetoder introducerades i Sverige.⁴² I studien redovisas hur Separator och Verkstadsföreningen samt det lokala metallfacket och Metallindustriarbetareförbundet agerade i konflikten och vilka motiv som styrde deras agerande. Konflikten vid Separator i Olofström bestod i att de tre hundra arbetarna lockoutades eftersom de vägrade att acceptera det arbetslednings- och lönesystem som företagsledningen ville införa. Den lokala konflikten i Olofström sätts in i ett vidare perspektiv och därmed framträder koncernens roll i händelseförloppet på ett tydligt sätt. I studien framkommer det inte huruvida det lokala facket eller förbundet hade någon kontakt med fackklubbarna vid Separators andra svenska enheter. Studiens tidsperspektiv är i jämförelse med Isacsons och Wikanders tämligen kort. Det sträcker sig över perioden 1895-1925. Det kan vara en

1990. Ulla Wikander, *Kvinnors och mäns arbeten: Gustavsberg 1880-1980*, 1988. Alf Johansson, *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895-1925*, 1990. Inom ramen för projektet publicerades även Lars Magnusson en studie om Munktells och Alf Johansson en studie om Stocka sågverk.

³⁸ Isacson, 1987, sid 24.

³⁹ Wikander, sid 41-42.

⁴⁰ Isacson, 1990, sid 23.

⁴¹ Wikander, sid 52f.

⁴² Alf Johansson, sid 54f.

förklaring till varför Johansson inte diskuterar förekomsten av koncernfackligt agerande. Däremot diskuterar Johansson företagets relation till lokalsamhället. Johansson undersöker huruvida det förelåg ett patriarkalt förhållande mellan företaget, de anställda och lokalsamhället. Han redovisar att Separator i viss utsträckning understödde lokalsamhället genom ekonomiska bidrag och andra stödformer.⁴³ Företrädesvis var det frågan om punktinsatser när företaget skänkte pengar eller mark till lokalsamhället. Men i ett avseende fanns det en kontinuitet i företagets donationer till samhället och det var ett årligt bidrag till Olofströms föreläsningsförening. Syftet med företagets bidrag till föreningen var uttalat att "...i någon mån motverka den rörelse som bedrivs i Folkets Hus."⁴⁴ De transfereringar mellan företag och lokalsamhälle som Johansson redovisar går från företaget till lokalsamhället. Det är troligt att detta förhållande gällde för den period Johansson studerade (1895-1925). Min studie börjar tidsmässigt där Johanssons slutade och vi kan därför fråga oss om det går att urskilja ett liknande förhållande mellan Electrolux och Motala som mellan Separator och Olofström.

Dessa studier utgör exempel på lokal historisk arbetslivsforskning som har bedrivits under de senaste trettio åren. Studierna visar, utan att det varit något huvudsakligt syfte, att det lokala arbetslivet påverkas av att ingå i en koncern. Däremot gör inte författarna någon poäng av hur det lokala facket har påverkats av att ingå i en koncern.

Tidigare forskning om Electrolux

Det finns flera studier som berör Electrolux, men bara två har tydliga beröringspunkter med min undersökning.

Ett är det omfattande Motalaprojektet, som resulterade i en forskningsrapport med titeln *Strukturförändringar, företagsstrategier och lokala aktörer*, och nio arbetsrapporter⁴⁵. Projektet leddes av Leif Melin och hade sin hemvist vid ekono-

⁴³ Alf Johansson, sid 277. Separator skänkte 1917 pengar till en folkhögskolekurs och till kyrkans reformationsjubileum samt en tomt till ett skolbygge. Några år senare donerade företaget pengar till ortens idrottsförening.

⁴⁴ Alf Johansson, sid 277. Citatet är hämtat från Kristianstad verkstadsföreningens kretsstyrelse 6/2 1915.

⁴⁵ Leif Melin m fl, *Strukturförändringar, företagsstrategier och lokala aktörer*, 1983. Arbetsrapporter:

1) Leif Melin m fl, *Programskrift för Motalaprojektet*, 1979.

2) Thomas Karlsson m fl, *Ett lokalseminarium om kommun och fack i strukturuomvandlingen*, 1979.

3) Lars Eriksson m fl, *Koncerner och lokalt inflytande – en illustrerad problemanalys*, 1980.

4) Thomas Karlsson m fl, *Strukturbild av småföretag*, 1980.

5) Hans Tapper, *Sysselsättningsituationen i Motala – resultatet från en lokal arbetskraftsundersökning*, 1980.

6) Thorleif Möllerström m fl, *Strukturuomvandling, småföretagarkris och kommunal stödpolitik*, 1981.

7) Hans Tapper, *Luxor och Philips – en samhällsekonomisk analys av olika utvecklingsalternativ*, 1981.

miska institutionen vid Linköpings universitet. Projektet som varade mellan åren 1977-1984 syftade till att öka kunskapen om strukturella förändringar i företagen och lokala aktörers möjligheter att påverka dessa. De lokala fackliga organisationerna ingick bland dessa aktörer.

Enligt Magnus Holmströms bidrag till Motalaprojektet fanns det under slutet av 1970-talet och början av 1980-talet ett antal strategier som var utmärkande för Electrolux: dominansstrategin, köpa och städa företagsstrategin samt korttidspareringsstrategin.⁴⁶

Electrolux huvudstrategi, *att köpa och städa företag*, innebar att koncernledningen fokuserade på företag, som av en eller annan anledning hade problem men hade realiserbara tillgångar. Både förvärven av Facit och Gränges passar bra in i den beskrivningen. Företagen köptes billigt, styckades upp och de delar av företaget som Electrolux inte behövde såldes ut. Men även förvärven av Husqvarna och Jonsered 1979 visar hur denna ”köpa och städa företag” strategi fungerade i praktiken. Husqvarna köptes för 99 Mkr i konvertibla skuldebrev. Efter förvärvet sålde Electrolux kraftverk, hyresfastigheter, jordbruk med mera för 130 Mkr, varav 100 Mkr erhöles kontant. Jonsered kostade 114 Mkr, vilket betalades i kontanta medel. Genom att sälja Jonseredskoncernens kran- och träteknikdivision samt ett antal kraftverk och fastigheter förväntades Electrolux att få inkomster på närmare 110 Mkr.⁴⁷

Electrolux *dominansstrategi* etablerades i slutet av 1960-talet. Electrolux erhöill kapital genom försäljning av Electrolux Corps i USA och en mängd fastigheter i Stockholm. Med detta kapital inledde Electrolux förvärven.

De uppköpta företagen omstrukturerades och produktverkstäder med mycket långa tillverkningsserier inrättades. Electrolux satsade även avsevärda belopp i investeringar i produktionsanläggningarna för att ytterligare sänka styckekostnaderna.

Dominansstrategin var Electroluxledningens metod för att minska konkurrensen och därmed öka koncernens marknadsandelar. Electrolux började med att köpa upp samtliga konkurrenter i Sverige. Fortsättning följde i Norden och Väst-europa. Electrolux var även framgångsrikt i att köpa upp konkurrenter i USA men inte i den omfattningen att Electrolux blev ledande på vitvarusidan. Electrolux var 1984 den världsledande producenten av dammsugare och motorsågar. Beträffande vitvaror fanns det två ledande producenter på världsmarknaden: Electrolux och Whirlpool från USA. Den amerikanska vitvarujätten använde sig av samma strategi som Electrolux, dvs förvärv av konkurrenter för att vinna

8) Magnus Holmström, *Motala Verkstad och koncernlogiken. En studie av strukturförändringar och lokalt inflytande*, 1983.

9) Hans Tapper, *Samhällsekonomiska analyser av industrins strukturomvandling – en kunskapsöversikt*, 1982.

⁴⁶ Magnus Holmström, sid 118ff, i Leif Melin m fl, 1983.

⁴⁷ *Veckans Affärer* nr 39, 1979.

marknadsandelar. Skillnaden var att Whirlpool hade en annan varumärkesstrategi. De uppköpta företagens produkter ändrade namn till Whirlpool. Enbart vid köpet av Philips satsade Whirlpool 700 Mkr för att lansera varumärket Whirlpool i Europa. Electrolux valde att behålla ett stort antal varumärken, man hade 40 st 1990.⁴⁸ Electrolux hade två internationella varumärken, Zanussi och Electrolux, samt ett par lokala eller regionala varumärken, i Sverige Husqvarna och Elektro Helios. De vitvaruproducenter som låg strax bakom Electrolux och Whirlpool i jakten på marknadsandelar var General Electric från USA och Tyska Bosch-Siemens.

Ledningen för Electrolux utvecklade en strategi för att undvika att konjunktursvängningarna på hushållsmarknaden skulle sätta koncernen i allvarliga ekonomiska bekymmer. Strategin, *korttidsparerering*, innebar att de lokala produktionsenheterna snabbt måste kunna anpassa produktionsresurserna (främst personal) till efterfrågeförändringar. Med ledning av identifieringen av olika företagsstrategier kommer jag att diskutera hur verkstadsklubben i Motala och koncernfacket påverkades av dessa.

Forskarna i Motalaprojektet identifierar fyra kategorier av bakomliggande drivkrafter till den industriella strukturomvandlingen.⁴⁹ Dessa verkar samtidigt och i växelverkan med varandra. Dessa benämns som yttre drivkrafter, företagsstrategiska drivkrafter, företagsorganisatoriska drivkrafter och som en specialform av de två sistnämnda, den koncernlogiska drivkraften. Det är för min avhandling intressant att författarna uppmärksammar att företag i en koncern verkar under delvis andra betingelser än företag som inte ingår i en koncern. Vad menar då författarna med koncernlogisk drivkraft? Det handlar om de koncernspecifika spelregler under vilka lokala koncernenheter verkar. Författarna menar att dessa spelregler utvecklas relativt olika för olika koncerner. Dock sätter det som författarna benämner som det industriella kraftfältet ramarna för koncernlogiken. Industriella kraftfältet är summan av de sammanhang i vilka företaget verkar och självt är en del av. Det centrala för min studie med begreppet koncernlogik är att det tydliggör koncernledningens övergripande strategi, vilken innebär att det är koncernen som helhet som skall optimeras.⁵⁰ Det betyder att begreppet även omfattar den interna konkurrensen inom en koncern. Jag kommer att använda begreppet för att försöka förstå koncernledningens agerande och för att analysera konflikter inom koncernen. Hur har koncernlogiken påverkat verkstadsklubben och Electroluxenheten i Motala?

Utifrån denna logik kan det vara rationellt att lägga ned lönsamma företag. Koncernlogiken omkullkastar självklarheten i resonemang såsom ”det som är bra för koncernen är också bra för facket”. En lokal fackklubb kan gå med på långt-

⁴⁸ *Veckans Affärer* nr 23, 1990.

⁴⁹ Leif Melin m fl, 1984, sid 197 ff.

⁵⁰ Leif Melin m fl, 1984, sid 206 f.

gående eftergifter för att bibehålla lönsamheten vid ett företag för att därigenom försvara arbetstillfällena. Däremot har en lokal fackklubb mycket svårt att acceptera att medlemmarna förlorar arbetet, det är ju själva grundvalen för den fackliga verksamheten, oavsett om det skulle ha positiva effekter för koncernen i dess helhet.

Vad är då en koncern? Aktiebolagslagen utgår ifrån att en koncern är *ett* ekonomiskt och juridiskt självständigt bolag men i själva verket är det vanligt att en grupp aktiebolag drivs som en ekonomisk enhet, en koncern, med ett moderbolag och ett eller flera dotterbolag, det vill säga en ekonomisk enhet men flera juridiska enheter.⁵¹

Ett företag som tillhör en koncern kan således inte betraktas som en ekonomisk självständig enhet. Koncernlogiken leder till att vad som är ekonomiskt motiverat för en koncern inte nödvändigtvis behöver vara bra för utvecklingen i varje enskild koncernenhet och vad som är ekonomiskt motiverat för en lokal koncernenhet kan framstå som suboptimering för koncernen som helhet.

Under den period som Motalaprojektet pågick publicerade Morgan Jallinder studien *Strategi – organisation – styrning – en fallstudie i Electroluxkoncernen*.⁵² Jallinders rapport utgjorde en del av dåvarande Arbetslivscentrums projekt Fack i företagsledning – medbestämmande i koncerner. Initiativ till Jallinders studie togs av de fackliga organisationerna, det vill säga både tjänstemanna- och LO:facken, inom Electrolux.⁵³ Syftet med projektet var att ta fram en modell för hur de fackliga organisationerna skulle utveckla sitt inflytande i strategiska frågor som avgörs på koncernledningsnivå. Jag återkommer till modellen senare i studien. Syftet med Jallinders studie var att kartlägga och analysera koncernens strategier, organisation och resursstyrning, vilket var det första steget i modellen.⁵⁴

När Morgan Jallinder beskriver vilka strategier Electrolux använde sig av under perioden lyfter han fram begreppen diversifiering och rationalisering samt internationalisering.⁵⁵ Det finns tydliga beröringspunkter mellan Holmströms dominansstrategi samt köpa och städa företagsstrategi och Jallinders diversifieringsstrategi även om de inte är synonyma. Diversifiering på företagsnivå utgör en av de strategier som ledningen kan använda sig av för att understödja företagets tillväxt eller för att rädda företagets fortlevnad.⁵⁶

⁵¹ Leif Melin m fl, sid 207.

⁵² Morgan Jallinder, *Strategi – organisation – styrning – en fallstudie i Electroluxkoncernen*, 1982.

⁵³ Jallinder, sid 1.

⁵⁴ Jallinder, sid 1.

⁵⁵ Jallinder, sid 17f.

⁵⁶ Francois Texier, *Industrial Diversification and Innovation: An International Study of the Aerospace Industry*, 2000, sid 3 f och 15ff.

Vad gör en fackförening?

Syftet med en fackförening är att tillvarata medlemmarnas intressen. Det är dock svårt att precisera vilka dessa intressen är. Allmänt kan man tala om medlemmarnas behov av arbete och av goda löne- och arbetsvillkor. Jag skall nu närma mig frågeställningen vad en fackförening är genom en historisk analys av fackligt agerande. Lars Ekdahl har i texten ”En historia om makt”⁵⁷ försökt att visa vad fackligt agerande är genom att utgå från och relatera det till motpartens agerande.

En fackförening är enligt Ekdahl en sammanslutning av lönearbetare, det vill säga anställda av företag eller myndigheter. En grundläggande förutsättning för att fackföreningar överhuvudtaget existerar är förekomsten av företag, myndigheter och därmed lönearbete. Därav kan företag och myndigheter betecknas som primärorganisationer och fackföreningar som sekundärorganisationer. Den fackliga organisationens intressen bestäms i hög grad i relation till primärorganisationens intressen. Relationen mellan primärorganisation och sekundärorganisation präglas av det initiativföreträde som primärorganisationen har, vilket innebär att sekundärorganisationen tvingas reagera på och förhålla sig till primärorganisationens agerande.⁵⁸ Detta resonemang öppnar en väg för att förstå det fackliga agerandet. Genom att analysera och bestämma primärorganisationens intressen kan vi även identifiera sekundärorganisationens intressen som ligger till grund för dess agerande. Det innebär dock inte att fackföreningsrörelsen enbart är reaktiv. Den kan också ta initiativ och agera offensivt.

När Ekdahl presenterar sin modell utgår han enligt marxistisk tradition ifrån att primärorganisationen är en kapitalistisk organisation. I fallet Electrolux är det inga problem att betrakta företaget som en sådan.

Ekdahls modell utgår från frågan: vad krävs av ett kapitalistiskt företag för att det skall förbli ett kapitalistiskt företag?⁵⁹ På ett abstrakt plan måste företaget agera på tre analytiskt distinkta områden:

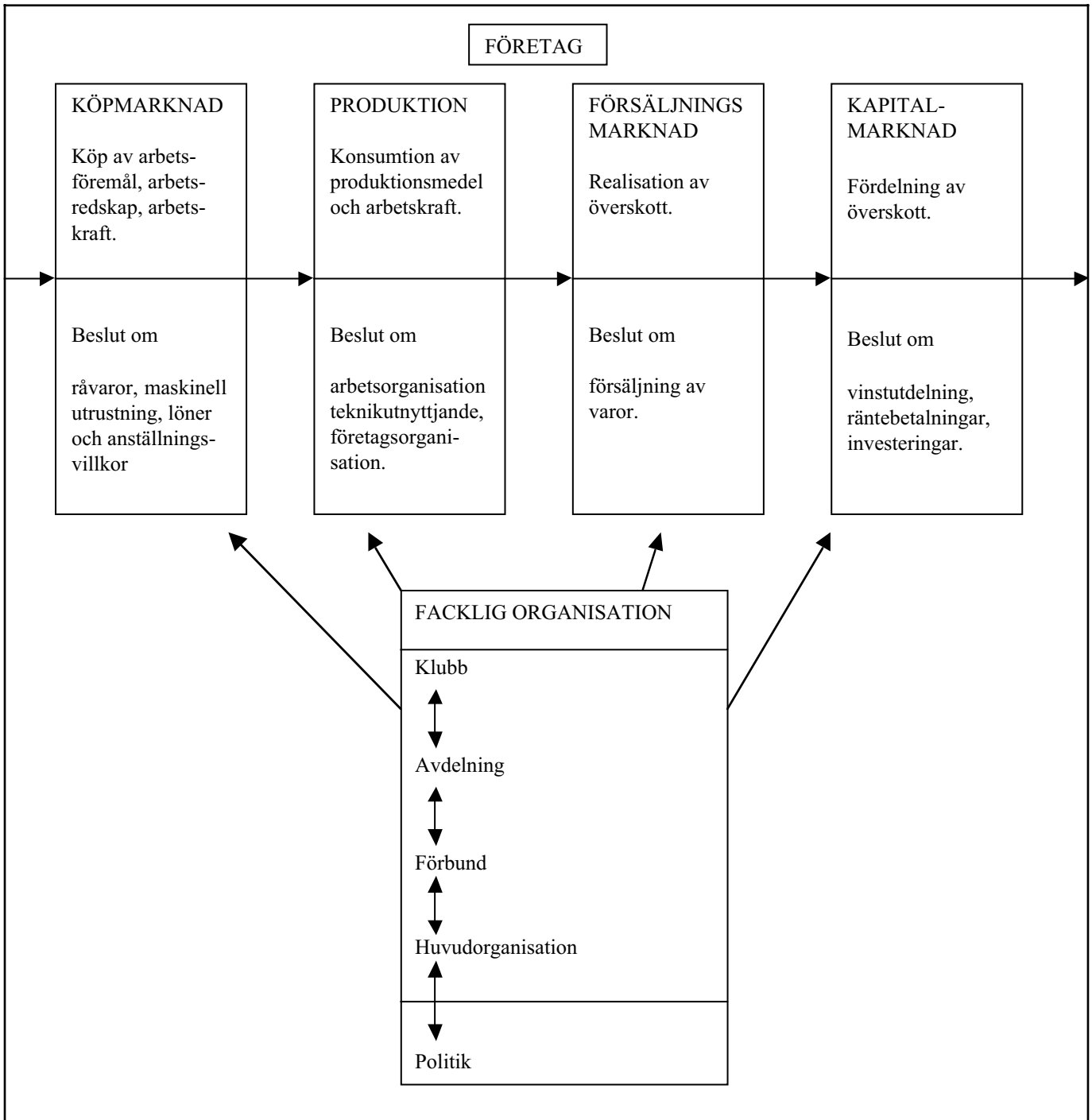
- På en *köpmarknad* införskaffas förutsättningarna för produktionen dvs arbetsföremål, arbetsmedel och arbetskraft;
- I *produktionsprocessen* ”konsumeras” ovan nämnda varor av kapitalet och produkter skapas;
- Ett överskott uppstår genom att de i produktionen skapade varorna säljs på en *säljmarknad*.

⁵⁷ Lars Ekdahl ”En historia om makt” i Alf O Johansson m fl (red), *Dagsverken*, 1994.

⁵⁸ Claus Offe och Helmut Wiewenthal ”Two logics of collective action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form” i Maurice Zeitlin (red), *Political Power and Social Theory*, 1980. Anders Boglind, *Medarbetare och medlem. Individuell och kollektiv rationalitet i arbetslivet*, 1989, sid 4 ff.

⁵⁹ Ekdahl utgår ifrån att ett kapitalistiskt företag på lång sikt måste generera ”profit” för att kunna överleva som företag. Dock kan kapitalistiska företag under kortare perioder gå med förlust.

Figur 1. Analysmodell över föremål och kanaler för fackligt agerande.⁶⁰



⁶⁰ Ekdahl, 1994, sid 389. Författaren har gjort två ändringar i förhållande till Ekdahls bild. I bildens övre del har en ruta med texten FÖRETAG lagts till. Två rutor till vänster om de fyra marknaderna med texten ABSTRAKT och KONKRET har tagits bort.

För att modellen verkligen skall åskådliggöra kapitalets kretslopp måste ett fjärde område tillföras modellen. På en *kapitalmarknad* omvandlas det åstadkomna överskottet till investeringar, betalning av räntor på lån och vinstutdelningar.

I modellen har abstraktionen av kapitalets kretslopp konkretiserats för att tydligare åskådliggöra den fackliga organisationens intressen.

Ekdahls modell identifierar fyra avgränsade områden där beslut fattas som är avgörande för det kapitalistiska företags fortbestånd. Dessa beslut inverkar även på lönearbetarnas ställning i och utanför produktionen. Det är därför rimligt menar Ekdahl att anta att dessa fyra områden också är presumtiva områden för intressekonflikter mellan primärorganisationen och den fackliga organisationen. Den nedre halvan av modellen visar hur svensk fackföreningsrörelse är organiserad i fyra nivåer: lokal klubb, avdelning, förbund och huvudorganisation.⁶¹ I sin modell över fackligt agerande lägger Ekdahl till en femte politisk nivå. Det innebär att de fyra nivåerna inom den fackliga organisationen försöker påverka politiska partier och organ att verka i en för den fackliga organisationen gynnsam riktning. Vid en internationell jämförelse framstår svensk fackföreningsrörelse både i ett historiskt och samtida perspektiv som påfallande homogen.

Vi kan inte med Ekdahls modell teoretiskt bestämma vad en facklig organisation eller ett fackligt agerande är men däremot förstå den strukturella inramningen av målsättningarna med fackligt agerande. Det ligger i lönearbetarnas intressen att påverka de beslut (vilka modellen identifierar) som måste fattas av kapitalistiska företagsledningar. Ekdahl poängterar samtidigt uttryckligen vikten av ett vidare samhällligt perspektiv för att förstå det fackliga agerandet. Att föra in en femte och politisk nivå i den fackliga organisationen visar även att fackligt agerande inte kan förstås isolerat.

Denna abstrakta modell kan historiskt konkretiseras. Historiska studier har visat, att detta teoretiskt bestämda fackliga agerande också har sina historiska motsvarigheter. Dock menar Ekdahl att modellen visar på en bredare facklig repertoar än vad flertalet studier visar. Historiska studier av facklig verksamhet har ofta fokuserat på de intresseområden som Ekdahl har benämnt Köpmarknad och Produktion.⁶² Tydligast är det inom området Köpmarknad där beslut som löner, anställningsvillkor och inköp av maskinell utrustning fattas. Det finns många studier som visar hur den fackliga kampen för drägliga löner och anställningsförhållanden har bedrivits på olika nivåer i den fackliga rörelsen. Likaså finns det många studier som har fokuserat på det fackliga intresset för beslut som rör organisationen av både arbetet och företaget men även hur företaget skall

⁶¹ Denna organisationsstruktur gäller exempelvis inte för Sveriges Arbetares Centralorganisation (Syndikalisterna). Jag har dock valt att inte tynga framställningen med syndikalisternas organisation eftersom denna organisation har ett förhållandevis lågt medlemsantal och i övrigt inte framträder i studien.

⁶² Ekdahl, 1994, sid 390.

nyttja teknik.⁶³ Historiskt sett är det riktigt att säga att beslut inom områdena Köpmarknad och Produktion varit centrala för den fackliga rörelsen samt varit just de områden där facket varit mest framgångsrikt att påverka beslut. Att den fackliga rörelsen har satsat så mycket energi här kan bero på att det har varit inom dessa områden som förutsättningar för fackligt inflytande varit störst.

Det kan stundtals vara svårt att hålla isär de fyra områdena i Ekdahls teoretiska modell eftersom vissa historiskt viktiga frågor för den fackliga rörelsen i praktiken tenderar att flyta över områdesgränserna. Ett exempel som återfinns i källmaterialet till denna studie är Electrolux beslut att införa tidsstudier som i allra högsta grad kom att påverka både lönesättningen (Köpmarknad) och arbetsorganisationen (Produktion).

Det finns dock få exempel på tidigare studier som fokuserar på hur facket har försökt påverka beslut inom de områden som Ekdahl benämner som Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad. De studier som ändå berör det fackliga intresset för att påverka beslut inom dessa områden är tämligen ense om att den fackliga rörelsen har haft ett mycket begränsat inflytande på dessa beslut.⁶⁴ Dessa områden har ett särskilt intresse i ett koncernfackligt sammanhang där enheter inom koncernen kan spelas ut mot varandra.

I min studie utgör Ekdahls modell en beskrivning av hur den fackliga organisationen och företaget är organiserat samt vilka frågor som har intresserat den fackliga organisationen. Jag använder modellen på två sätt:

- * för att bestämma på vilka områden de fackliga organisationerna agerat, dvs den lokala verkstadsklubben och koncernfacket,

- * för att se om modellen behöver modifieras och kompletteras för att även svara mot en koncernstruktur.

Utifrån denna avhandlings fokus kan vi initialt resa ett antal frågor till Ekdahls modell. Är modellen tillämpbar på en koncern och det fackliga agerandet i en koncern? Teoretiskt är förstås de kapitalistiska mekanismerna desamma för såväl Janssons Mekaniska i Skövde⁶⁵ som för Electroluxkoncernen. Men jag menar att Ekdahls modell lämpar sig bättre för att visa dessa mekanismer i Janssons Mekaniska än för Electrolux. En stor koncern är organisatoriskt betydligt mer komplicerad, beslut tas på olika nivåer i en koncern. Det är betydligt svårare för den fackliga organisationen att påverka vissa beslut i en koncern än i exempelvis Janssons Mekaniska. I Ekdahls modell synliggörs inte koncernfackliga aktivi-

⁶³ Lars Magnusson, *Arbetet vid en svensk verkstad: Munktells 1900-1920*, 1987. Alf Johansson, 1990. Maths Isacson, 1987. Lars Ekdahl, *Arbete mot kapital: Typografer och ny teknik – studier av Stockholms tryckeriindustri under det industriella genombrottet*, 1983.

⁶⁴ Se tex Klas Levinson, *Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser. Facklig medverkan och inflytande i koncerner*, 1991.

⁶⁵ Janssons Mekaniska i Skövde är en ren fantasiprodukt eventuella likheter med verkligheten är rena tillfälligheter.

teter, vilket inte alls är konstigt eftersom koncernfacken haft en oklar och otydlig formell roll i den fackliga organisationen samt att det inte finns några historiska studier av koncernfack. Ekdahl tecknar den fackliga rörelsen traditionellt hierarkiskt, med det lokala facket närmast företaget och LO närmast den politiska sfären. I modellen tycks det framgå att det endast är LO som har kontakt med – och påverkar politikens utformning. Så är dock inte fallet utan Ekdahl skriver uttryckligen att samtliga delar av den fackliga rörelsen agerar såväl fackligt som politiskt.⁶⁶

Ekdahls modell över det fackliga agerandet ger en samlad bild av den svenska forskningen inom området och är därför en lämplig utgångspunkt för denna studie. I likhet med flertalet av sina kollegor så gör inte heller Ekdahl någon skillnad på fackligt agerande eller förutsättningarna för fackligt agerande i företag som ingår i koncerner och företag som inte ingår i koncerner. Vad händer med Ekdahls modell om vi applicerar den på Electroluxkoncernen och ett fackligt agerande som även inbegriper koncernfackligt agerande?

Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med studien är att studera facklig praktik i en internationell koncern utifrån ett lokalthistorisk perspektiv under perioden 1925-1985.

Den teoretiska genomgången har genererat tre olika problemområden. Myrvangs och Venneslans och Ågotnes studier om koncernfack väckte ett antal frågor om vad ett koncernfack är och hur det är organiserat. Hur var Electrolux koncernfack organiserat och hur finansierades verksamheten? Vilka relationer hade koncernfacket till andra fackliga organisationer och framförallt till koncernledningen? Utvecklades Electrolux koncernfack från ett nationellt samarbete till ett internationellt? Vad var målsättningen med koncernfackets verksamhet?

Genomgången av Ekdahls modell gav på samma sätt upphov till ett antal centrala frågor. I modellen angavs fyra ”marknader” inom företaget som den fackliga rörelsen historiskt sett har agerat på. Vilka av dessa marknader har Motalafabrikens verkstadsklubb och Electrolux koncernfack agerat på? Det är även intressant att undersöka hur verkstadsklubben respektive koncernfacket har drivit fackliga frågor. Är modellen över företaget och det fackliga agerandet tillämpbar på en internationell koncern?

Det tredje problemområdet utgår ifrån de tre hypoteser jag angav tidigare i inledningen om strukturella hinder för internationell koncernfacklig verksamhet. Svårigheterna att organisera internationella koncernfack beror på att den internationella fackföreningsrörelsen:

- är splittrad ideologiskt (främst en konflikt mellan socialister och kommunister) och geografiskt (en intressekonflikt mellan i-länder och u-länder).

⁶⁶ Lars Ekdahl, 1994, sid 387.

Splittringen fördjupas av skillnader i språk, historia, kultur och organisationsstruktur,

- inte har lyckats att hantera intressekonflikten mellan den fackliga solidariteten och den nationella och lokala egoismen. Därmed finns det en latent intressekonflikt mellan de fackliga organisationerna i varje multinationellt företag,
- är osäker på hur koncernfack i multinationella företag skall organiseras och verka i den enligt branschprincip nationellt strukturerade fackliga rörelsen.

Frågan är således om det finns något stöd för dessa hypoteser i min undersökning av Electrolux koncernfack, Motalafabrikens verkstadsklubb och den svenska fackliga diskussionen om de multinationella företagen på 1970-talet?

För att kunna besvara dessa frågor måste jag även ge en bild av Electrolux-koncernens allmänna utveckling. Electrolux var redan under den andra halvan av 1920-talet en internationell koncern. I detta sammanhang innebär begreppet internationell koncern att koncernen har produktion och försäljning i flera länder medan den i vissa andra avseenden såsom ägande och kontroll är nationell.

Förutom termen internationell koncern kommer jag även att använda mig av uttrycket multinationellt företag eftersom detta kom att användas flitigt under den andra hälften av 1960-talet och under 1970-talet. Definitionsmässigt gör jag dock ingen skillnad mellan den internationella koncernen och det multinationella företaget.

Jag har tidigare argumenterat för att studien bör ha ett långt tidsperspektiv. Att börja på 1920-talet faller sig naturligt då Electrolux grundades 1919 och Motalafabriken startade produktionen 1925 då även verkstadsklubben bildades. Det finns dock ingen naturlig slutpunkt för studien då jag studerar en kontinuerlig process snarare än en avgränsad händelse. De handlingar som verkstadsklubben lämnat till Folkrörelsearkivet i Motala sträckte sig fram till 1985. Utifrån denna situation beslutade jag att studiens undersökningsperiod skulle omfatta åren 1925 till 1985.

Material

Avhandlingens huvudsakliga källmaterial är fackligt arkivmaterial som finns i Folkrörelsearkivet i Motala. För att kunna redogöra för verkstadsklubbens praxis är klubbens interna handlingar såsom styrelse- och mötesprotokoll av mycket stor betydelse. Mötesprotokoll finns från 1925 i en fullständig serie fram till undersökningsperiodens slut 1985. Styrelseprotokoll saknas dock för åren 1925-1929 och åren 1957-1962. Jag har även tagit del av verkstadsklubbens korrespondens och annat fackligt arkivmaterial. För att kunna göra mig en rättvis bild av den lokala fackliga verksamheten i Motala har jag även studerat styrelse-

protokoll från perioden 1946-1985 från Metallindustriarbetareförbundets avd. 37 i Motala. Annat arkivmaterial som jag har använt mig flitigt av är företagsnämndsprotokoll som finns bevarade från dess att nämnden inrättades 1949 till dess nämnden enhälligt beslutade sig för att upphöra med att protokollföra sina sammanträden 1969. Det arkivmaterial som uppvisar mest luckor är tyvärr protokollen från koncernfackets verksamhet. Electrolux koncernfack började sin verksamhet 1946 och även om det var i blygsam skala så omfattade verksamheten dock ett årligt sammanträde. Dessa protokoll har inte blivit systematiskt arkiverade under perioden 1946-1969. Flertalet protokoll från denna period saknas. I tämligen stor utsträckning går det dock att rekonstruera koncernfackets verksamhet genom de rapporter som lämnades till styrelsen och klubbmötet. Från och med 1970 är arkivmaterialet avseende koncernfacket så gott som helt utan luckor och systematiskt arkiverat.

Jag har även tagit del av material centralt både hos LO och hos Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Avsikten med genomgången av dessa arkiv var att undersöka huruvida Electrolux koncernfack hade officiell och diarieförd korrespondens med dessa organisationer. Vid studiet av dessa arkiv noterade jag att exempelvis ASEA:s koncernfack kontinuerligt skickade in protokoll till Metall från koncernfackets möten. Jag kunde dock inte se att Electrolux koncernfack agerade på samma sätt.

I kapitel fyra som avhandlar den svenska fackliga diskussionen om multinationella företagen har jag använt mig av publicerat material, såsom kongressprotokoll, rapporter till kongresser och fackligt studie- och informationsmaterial.

Metalls medlemstidning, *Metallarbetaren*, har jag inte gått igenom systematisk för hela undersökningsperioden utan har valt att göra nedslag i samband med att koncernfacket i protokollen aviserade att de avsåg att gå ut i media i ett visst ärende.

Jag har inte haft möjlighet att ta del av något arkivmaterial från Electrolux varken lokalt på företagsnivå eller på koncernnivå. Under de första två åren av mitt avhandlingsarbete gjorde jag flera försök att komma in i företagets arkiv i Motala och koncernledningens arkiv. Om jag överhuvudtaget fick något svar så var det alltid detsamma; Electrolux har inget arkiv. Jag vände mig då till Jan Glete, som har skrivit flera svenska koncerners företagshistoria. Glete var övertygad om att Electrolux inte hade något arkiv. 1999 fick jag av en slump, en felkoppling i Electrolux telefonväxel, äntligen en kontakt som bekräftade att Electrolux hade ett arkiv. Koncernens omfattande arkiv hade nyligen flyttats från Hällefors till Järna. Koncernen hade även anställt en historiker/arkivarie som skulle gå igenom materialet. Jag kontaktade denne person ett antal gånger för att få ta del av arkivet. Vid denna tidpunkt var jag övertygad om att materialet skulle bli tillgängligt. Till en början var problemen endast praktiska. Men efter några månader fick jag beskedet att koncernledningen inte ville släppa in mig i arkivet. Trots detta anser jag mig ha kunnat få en bild av företagets och koncernens

strategier genom det arkivmaterial som jag har haft tillgång till. Bland verkstads-klubbens handlingar fanns material som är gemensamt för företagens parter. Företagsnämndsprotokollen är ett material som har justerats av representanter från företagsledning, tjänstemän och LO-kollektiv.

Visst tillgängligt material från Electroluxkoncernen har jag dock funnit bland annat företagens årsredovisningar. Årsredovisningarna var ett bra komplement till verkstadsklubbens material eftersom koncernledningen i årsredovisningen utifrån sin position ger en årlig generell och översiktlig beskrivning av företagens utveckling. Årsredovisningarna har dock förändrats över tiden. Därför har de uppgifter som presenterats i årsredovisningarna varierat. När Electrolux under 1970-talet expanderade kraftigt kom också årsredovisningarna att bli allt mer översiktliga. På Tekniska Museet i Stockholm hittade jag en samling tidigt material om och från Electrolux. Det var exempelvis urklippta tidningsartiklar och informations- och reklambroschyrer från företaget. Kungliga Biblioteket i Stockholm har Electrolux interntidning *Electrolux Rapport*.

Jag fann faktiskt ett arkivmaterial om Electrolux hos Sveriges Verkstadsindustrier som jag fick tillgång till. Denna centrala arbetsgivarorganisation har vid ett flertal tillfällen varit inkopplad vid centrala förhandlingar i Electrolux Motalafabrik. Tyvärr fann jag inget i denna arkivsamling av relevans för min studie.

För de avsnitt i kapitel två och tre som behandlar Electrolux övergripande historia har jag i stor utsträckning tvingats att förlita mig på historiska översikter producerade och publicerade av Electrolux. Det är två skrifter med titlarna *Electrolux 1908-1979* och *Electrolux 1908-1981* som båda utkom som bilagor till personaltidningen *Electrolux Rapport* 1979 respektive 1981. En annan skrift som jag hänvisar till är *Electrolux Historien* framtagen av företaget i Motala i samband med 75-årsjubileet 1994. De få studier som ger en kortfattad historik över företaget använder sig också av dessa texter.⁶⁷

Som källmaterial till de avsnitt i kapitel två och tre som avser historien om Electrolux Motalafabrik har jag kompletterat verkstadsklubbens arkivmaterial med material publicerat av den lokala företagsledningen, Electrolux Motalafabriks verkstadsklubb och av Metalls avdelning 37. Den äldsta är klubbens egen historik från 25-årsjubileet 1950, författad av Göte Adolfsson. Metalls avdelning 37 har publicerat följande jubileumsskrifter: 50-årsjubileet från 1946 skriven av Sven F Bengtson, 75-årsjubileet från 1971 skriven av Erik Nyhlén och 100-årsjubileet från 1996 skriven av medlemmar i Metall 37:ans pensionärsklubb. I den äldsta från 1946 är endast verkstadsklubben vid Electrolux Motalafabrik omnämnd i samband med metallstrejken 1945 och med ett fotografi, vilket porträtterar 1946 års styrelse.⁶⁸ De två senare ger en något utförligare bild av

⁶⁷ Se t e x SOU 1981:42 och Jallinder, 1982.

⁶⁸ Sven F. Bengtsson, *Metall avdelning 37, Jubileumsskrift 1896-1946*, 1946, sid 182 och 156.

Electrolux verkstadsklubbs aktiviteter. I samband med att Electrolux 1994 firade sitt 75-årsjubileum publicerade företaget en historik på knappt 30 sidor över Electrolux Motalafabrik.⁶⁹ Redan elva år tidigare, 1983, hade Holger Johansson publicerat en historisk artikel i Motalabygd⁷⁰ om Arctic. Författaren hade själv arbetat på fabriken. Skälet till att denna historik togs fram 1983 var att den äldsta fabriksbyggnaden skulle rivras. Holger Johansson var även en av författarna till den historik som företaget gav ut 1994. Till sin hjälp hade de en redaktionskommitté. Johanssons första artikel är liksom *Electrolux Rapport* huvudkälla till jubileumshistoriken.⁷¹ Några övriga källor anges ej. Jubileumshistoriken och Johanssons första text är nästan identiskt lika beträffande tiden fram till mitten av 1930-talet. Det finns dock en stor skillnad: I jubileumsskriften är de inslag av konflikter och misshälligheter som redovisas i Johanssons första artikel bortskalade.

Som komplement till det skriftliga arkivmaterialet har jag intervjuat människor som är eller varit verksamma på Metalls huvudkontor i Stockholm, i verkstadsklubben, i koncernfacket eller som arbetat på Electrolux Motalafabrik. Intervjuerna med Johnny Niklasson, Rolf Karlsson och Sven-Åke Andersson, vilka förutom att ha varit klubbordföranden också under olika perioder innehade ledande positioner inom Electrolux koncernfack, spelades in på band. Intervju-tiden varierade mellan en och två timmar. Intervjuerna skrevs ut och skickades sedan till informanterna för att de skulle ges möjlighet att kommentera utskriften. De övriga intervjuerna har inte tagits upp på band utan jag har under samtalen tagit anteckningar. Det rör sig om två telefonintervjuer med personer som arbetat på Metalls huvudkontor. En av dessa begärde att få vara anonym. Den andre, Jan Olsson, arbetade med internationella frågor under 1970-talet. Han läste delar av texten i slutskedet av avhandlingsarbetet och gav mig värdefulla kommentarer. Den första intervjun som jag gjorde i början av avhandlingsarbetet är också den som jag har starkast minne av. Jag hade med hjälp av Metalls avd. 37 i Motala ordnat ett möte med en grupp pensionerade Electroluxarbetare. Även om inte denna intervju avspeglas bland referenserna så var den viktig.

Intervjumaterial är vanskligt att använda eftersom människor kan minnas fel, ha missuppfattat en situation eller av olika anledningar välja att inte återge det som utspelats på ett korrekt sätt. Därför bör man vara försiktig när man använder intervjumaterial. Jag har i regel använt mitt intervjumaterial för att komplettera arkivmaterialet.

Jag har också utnyttjat tidningsmaterial. Förutom *Metallarbetaren* så har jag även hämtat material från morgontidningar (*Jönköpings-Posten*, *Smålands Folkblad*) och affärstidskrifter (*Affärsekonomi*, *Affärsvärlden*, *Veckans Affärer*).

⁶⁹ Holger Johansson och Åke Svensson, 1994.

⁷⁰ Holger Johansson, "Arctic Det var här det började i *Motalabygd årsskrift för Motala musei- och hembygdsförening* 1983.

⁷¹ *Electrolux Rapport* är företagets interntidning, den började utges 1948.

Morgontidningarna har jag använt när det har hänvisats till dem i protokollen. Ur affärstidskrifterna har jag hämtat uppgifter för att kunna ge en något fylligare beskrivning av Electrolux utveckling under 1970- och första hälften av 1980-talet.

Genom arkivmaterialet fick jag även kännedom om ett radioprogram som sändes september 1980. Radioprogrammet, *Det blågula ansiktet*, riktade kritik mot svenska multinationella företags agerande i Sydamerika.

Att jag inte har något arkivmaterial från Electrolux förutom de företagsgemensamma företagsnämndsprotokollen och de handlingar från Electrolux som jag funnit i verkstadsklubbens arkiv är givetvis en brist i avhandlingen. Arkivmaterial från Motalafabriken och från företags- samt koncernledning hade kunnat komplettera det fackliga materialet. Men även om ett sådant material varit tillgängligt så hade ändå studiens huvudsakliga källor varit det rika materialet från verkstadsklubben i Motala och Electrolux koncernfack.

Metod

Denna undersökning är en textbaserad historisk arkivstudie kompletterad med intervjuer och lokalt material.

Att studera ett svagt institutionaliserat fackligt organ som ett koncernfack visade sig vara en svår uppgift. Främst därför att det inte har funnits några referenspunkter eller något jämförelsematerial. För att kunna besvara de frågor som jag har rest måste jag tolka och analysera verkstadsklubbens och koncernfackets praktik. Varken för verkstadsklubben som en lokalt agerande facklig organisation eller för koncernfacket finns det i arkivmaterialet explicit dokumenterade strategier och långsiktiga mål när det gäller koncernförhållandet. Jag är hänvisad till att utläsa dessa ur klubbens och koncernfackets praktik. Denna praktik avspeglas i varierande grad i verkstadsklubbens och koncernfackets samtida material. Det betyder att den praktik jag kan utläsa ur mitt källmaterial begränsas av hur detta har upprättats. Jag kan endast nå den praktik som de samtida aktörerna ansåg var nödvändig, viktig och relevant att nedteckna. Det kan innebära att självklarheter och vardagliga rutiner inte återfinns i exempelvis protokoll. En annan anledning till att protokoll är ofullständiga är att händelser och detaljer medvetet har utelämnats. Känslig information och interna konflikter har en tendens att inte synas i ett sådant källmaterial som jag är hänvisad till.

Ett metodproblem för studien är att jag i stor utsträckning är hänvisad till Motalaklubbens material i form av mötes- och styrelseprotokoll för att kunna ge en bild av Electrolux koncernfacks verksamhet under perioden 1946-1970. Denna situation där koncernfackets verksamhet har filtrerats genom verkstadsklubben kan ge skevheter både vad gäller koncernfackets verksamhet och Motalarepresentanternas roll i koncernfacket.

Interaktionen mellan verkstadsklubben och Motala kommun är en praktik som sällan återges i källorna, därför att dessa kontakter till stor del var informella. En utförligare genomgång av kommunens material kan ge ytterligare information. I viss utsträckning kan de samtida textkällorna kompletteras med de intervjuer som jag har gjort. I en ort av Motalas storlek är det vanligt att personer ingår i flera offentliga sammanhang. Mina intervjupersoner bekräftar att det långt ifrån var ovanligt att personer som innehade styrelseposter i verkstadsklubben även hade politiska uppdrag i kommunen.⁷² En studie från 1983 bekräftar att den lokala politiken i Motala dominerades av ett fåtal personer mellan vilka en stark koppling etablerats.⁷³ En intervjuad lokal politiker beskriver den informella beslutsprocessen på följande sätt:

”Vi är ju inte någon stor förvaltning eller någon stor kommun utan det är ganska korta (besluts-) vägar och träffas vi inte i den egenskapen så träffas i någon annan egenskap [...] Det är så himla stor skillnad med Stockholm, där det är betydligt mycket längre, där är det mer tjänstemän, det är helt andra människor som skall blandas in i olika frågor och det blir gärna inte rörigt men det blir omständligt och betydligt segare. Här är det i stort samma personer som dyker upp.”⁷⁴

Jag skriver genomgående Electrolux med den stavning som etablerades 1957. Tidigare hade namnet stavats med k istället för c.⁷⁵ Jag har således valt att ha en enhetlig stavning på koncernens namn i hela avhandlingen även när jag behandlar perioden före 1957.

Periodindelning

Studien har delats in i tre avgränsade perioder. Den första är perioden 1925-1946, som behandlar verkstadsklubben vid Electrolux Motalafabrik fram till och med Electrolux koncernfacks etablering. Den andra perioden som omfattar åren 1947-1969 utmärks av ett ökat lokalt fackligt intresse i Motala för frågor på koncernnivå samt Electrolux koncernfacks nationella etableringsfas. Den tredje och sista perioden, 1970-1985, har fått störst utrymme i studien. Det var under dessa år som diskussionen om den fackliga rörelsens agerande gentemot de multinationella företagen huvudsakligen fördes. Under denna period är fokus placerat på koncernfackets verksamhet utifrån Motalaklubbens perspektiv.

Studiens periodisering motiveras av ett kluster av händelser och därmed ska själva tidsangivelsen ses som ett riktmärke. Att den första perioden slutar 1946 beror på följande händelser: verkstadsklubbens praktik förändrades när en social-

⁷² Intervju med Johnny Nicklasson 18/6 1999 och Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁷³ Arne Kaijser och Jane Summerton, *Att välja värmesystem. Motalas framtida värmeförsörjning ur organisatorisk synvinkel*, 1984, sid 28.

⁷⁴ Kaijser och Summerton, sid 28.

⁷⁵ *Electrolux Historien*, utgiven av företaget 1994.

demokratisk hegemoni etablerades inom den, verkstadsklubben tog initiativ till Electrolux koncernfack och året därpå undertecknades överenskommelsen om företagsnämnderna. Att den tredje perioden inleds 1970 motiveras med förändringar inom Electrolux, ny arbetslagstiftning och ett ökat fackligt intresse för multinationella företag.⁷⁶

Disposition

Avhandlingen presenteras i åtta kapitel. Den första av dessa är inledningskapitlet. Kapitlen 2 och 3, vilka omfattar perioderna 1925-1946 och 1947-1969. I dessa kapitel skildras verkstadsklubbens praktik och jag kommer att översiktligt teckna Electrolux och Motalafabrikens historia. I kapitel två beskrivs verkstadsklubbens verksamhet fram till och med att Electrolux koncernfack bildades. I kapitel tre fokuserar jag på företagsnämndens verksamhet vid fabriken i Motala samt på det nationella koncernfackets aktiviteter under perioden.

Kapitlen 4, 5, 6 och 7 omfattar perioden 1970-1985. Kapitel 4 fokuserar på den vid denna tidpunkt livliga diskussionen om de multinationella företagen. Jag har i huvudsak intresserat mig för den debatt som fördes inom den fackliga rörelsen. I detta kapitel bryter jag avhandlingens huvudsakligen lokala perspektiv, för att istället fokusera på den fackliga diskussionen på nationell nivå. I kapitel 5, 6 och 7 intresserar jag mig för de kollektivanställdas koncernfack inom Electroluxkoncernen. I kapitel 5 är det koncernfackets organisation som står i fokus. I kapitel 6 avhandlas koncernfackets huvudsakliga fackliga verksamhet medan jag i kapitel 7 inriktar mig på koncernfackets internationella verksamhet.

I kapitel 8 summeras resultaten i förhållande till frågeställningarna.

*

I mina litteraturstudier i samband med avhandlingsarbetet har jag noterat vissa vita fläckar. Det saknas vetenskapliga historiska studier av Electroluxkoncernen. Detta kan synas märkligt eftersom Electrolux är en av Sveriges största industrikoncerner med en historia som sträcker sig från 1910-talet fram till idag. Vilken roll hemlighetsmakeriet kring företagets arkiv spelat i detta vet jag inte. Avsikten med detta arbete är inte att teckna koncernens eller ens Motalafabrikens historia men stora delar av koncernens och det lokala företagets historia kommer att utgöra den fond mot vilken avhandlingen utspelar sig. Jag har inte heller hittat någon forskning som belyser koncernfacklig verksamhet i ett historiskt perspektiv. Koncernfacklig verksamhet verkar både i ett svenskt och i ett internationellt vetenskapligt sammanhang uppfattas som ett 1980-tals fenomen. För att skapa en vidare förståelse av dagens koncernfack är det av stor vikt att denna fackliga verksamhets historia tecknas. Det har inom flera svenska koncerner bedrivits

⁷⁶ Studiens periodindelning följer även Glimstedts och Langes epoker av företagandets och ekonomins internationalisering.

omfattande koncernfacklig verksamhet sedan 1930- eller 1940-talet. Denna avhandling vill bidra till att skapa mer kunskap om de koncernfackliga aktiviteterna genom att Electrolux koncernfacks historia tecknas och analyseras. Den vill även genom ett historiskt exempel belysa de principiella svårigheterna i utvecklingen av koncernfacklig organisation och verksamhet. Därmed kommer studien också att bidra till förståelsen av hur spänningar mellan fack och företag men även inom den fackliga rörelsen påverkas av koncernstrukturen.

Kapitel 2

Electrolux, Motala och Verkstadsklubben 1920-1946

Detta kapitel utgör en bakgrund och upptakt till studiens övriga empiriska kapitel. Jag är främst intresserad av vad som ledde fram till att ett koncernfack etablerades 1946. Berodde detta på att verkstadsklubben upptäckte att koncernlogiken försatte verkstadsklubben i en delvis annan situation än flertalet av de andra fackklubbarna i Motala? Eller fanns det helt andra orsaker bakom bildandet av Electrolux koncernfack?

Axel Wenner-Gren och Electrolux historia fram till 1946

Electrolux grundades av en av 1900-talets mest kända svenska industrimän, Axel Wenner-Gren (1881-1961).¹ Som ung tillbringade Wenner-Gren några år i Tyskland med handelsstudier. Därefter arbetade han vid Separators Berlinfilial som säljare. Nästa steg i karriären togs när att han under en kort tid drev ett eget bolag.² Efter detta tillbringade han en tid i USA innan han 1908 återkom till Europa, denna gång till Wien.

I Wien lär han en dag ha sett en apparat i ett skyltfönster som kallades Santo Staubsauger. Maskinen var en primitiv dammsugare som hade formen av en cylinder, vilken innehöll en motor och en pump. Den vägde 20 kg och kostade 500 kr. Wenner-Gren insåg att här fanns en produkt som i princip kunde säljas till varje hushåll, men bara om maskinen kunde göras billigare, betydligt lättare och smidigare att hantera. Han lyckades bli delägare i Santos europeiska generalagentur som låg i Berlin. Efter en tid blev dock Wenner-Gren utköpt och återvände till Sverige och Stockholm 1912.³

Väl där hittade han en partner i Sven Carlstedt. Han hade 1910 grundat Elektromekaniska AB som tillverkade ett plagiat av Santos-dammsugaren. De två beslutade sig för att vidareutveckla maskinen. Den tidigare luftpumpen ersattes med turbiner för att åstadkomma det vakuum som kraftigt förbättrade maskinens sug effekt. Deras första egna maskin släpptes ut på marknaden 1912. Den fick namnet Lux I. Även denna maskin var av burkmodell men den var sex kg lättare än Santos ursprungliga apparat.

Wenner-Gren och Carlstedt fick i detta skede kontakt med C. G. Lindblom, verkställande direktör för AB Lux, en lampfabrik på Lilla Essingen i Stockholm.

¹ Leifland, *Svartlistningen av Axel Wenner-Gren*, 1989. Se även *Electrolux Rapport, Kortfattad historisk översikt*, 1980.

² *Electrolux Rapport, Electrolux 1908–1980*, 1980, sid 2. Exakt vilken verksamhet Wenner-Grens första egna bolag hade är oklart, den enda hänvisning jag har hittat är att bolaget på något sätt var verksamt med lantbruksmaskiner.

³ *Electrolux Rapport, Electrolux 1908 – 1980*, 1980, sid 2-3.

De kom överens om att Elektromekaniska AB skulle tillverka motorerna och att AB Lux skulle tillverka höljet samt övriga detaljer till dammsugaren. Sedan skulle de färdiga dammsugarna köpas av AB Lux som i sin tur skulle slussa ut dem på marknaden via direktförsäljning.⁴

1914 lanserades nästa dammsugarmodell, Lux II. Den liknade sin föregångare men hade blivit ännu lättare och vägde bara nio kg. Nästa år, 1915, hade ytterligare en modell färdigställts, Lux III. Det nya med denna skapelse var att den var bärbar. I detta läge upprättade Wenner-Gren försäljningskontrakt med sina gamla affärskontakter i Tyskland. Detta bidrog säkert till att försäljningen ökade detta år. Samma år bildade Wenner-Gren bolaget Elektron och köpte upp Elektromekaniska AB för att stärka sin position samtidigt som ett nytt samarbetsavtal med AB Lux ingicks. I augusti 1919 bytte Elektromekaniska AB namn till AB Electrolux vilket är en kombination av Elektron och Lux.⁵

Under 1920-talet expanderade det nya företaget. Wenner-Gren använde sina europeiska kontakter för bolagets internationalisering. Det första utländska försäljningsbolaget bildades redan 1919 i Danmark och under 1920-talet följde i kronologisk ordning: Norge 1920, Belgien, England och Holland 1921, Schweiz 1922, Spanien och Österrike 1923, Italien 1924, Australien och Tyskland 1925. Den första utländska fabriken byggdes i Tyskland (Berlin) 1925, den andra i England (Luton) 1926 och en tredje i Frankrike (Courbevoie) 1927.⁶

Försäljningen ökade ytterligare med lanseringen av dammsugarmodellen V. Denna modell hade en ny design. Apparaten var liggande, försedd med medar och utrustad med ett antal utbytbara munstycken. Modell V kom att bli stilbildande för dammsugare för lång tid framöver.

För att motverka risken med att vara alltför beroende av en enda produkt sökte Wenner-Gren efter ytterligare produkter som motsvarade hans affärsidé. Han såg framtiden i en färsk uppfinning som två unga teknologer vid KTH tagit fram – kylskåpet. Så kallade isskåp, där isblock som sågats ut ur sjöisar vintertid stod för kylan, fanns vid denna tidpunkt, men att kyla matvaror på detta sätt var en tämligen omständlig hantering. De unga uppfinnarna, Baltzar von Platen och Karl Munters, hade under ett par år arbetat på en metod att alstra kyla genom värme. Med hjälp av en apparat helt utan rörliga delar alstrades kyla enligt den så kallade absorptionsprincipen. Kyla kunde helt enkelt åstadkommas i ett rum genom att ta upp eller absorbera den värme som fanns i detsamma. I von Platens och Munters kylskåp uppvärmdes en kokare med hjälp av en elpatron, gas eller fotogen. Kokaren drev ett kylmedium som dels tog upp värme, dels gav kyla. Själva kylmediet bestod till en början av en blandning av ammoniak, vatten och

⁴ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908 – 1980*, 1980, sid 3.

⁵ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908 – 1980*, 1980, sid 3.

⁶ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908 – 1980*, 1980, sid 4.

vätgas. Ammoniaken fungerade som köldgivare, medan vattnet verkade som absorptionsmedel och vätgasen som tryckutjämnare.

Den första prototypen stod färdig 1922. För att kunna exploatera sin uppfinning sökte Munters och von Platen samarbete med finansiärer, samtidigt som man i Stockholm grundade bolaget AB Arctic den 13 juli 1923.⁷ Bolaget köpte en fabrikslokal i Motala medan försöken att vidareutveckla apparaten för industriell produktion fortsatte. Wenner-Gren som såg kylskåpets möjligheter köpte 1925 AB Arctic och därmed rättigheterna att tillverka absorptionskylskåpet. Electrolux laboratorier i Stockholm försökte sedan att utveckla kylskåpet. I synnerhet strävade Electrolux efter att utveckla ett luftkyllt kylskåp, de första modellerna var nämligen vattenkylda. Denna konstruktion hindrade kylskåpen från att bli en riktigt storsäljande produkt. Det var ju inte alla hushåll som hade vatten indraget i bostaden och även då var själva installationen av ett kylskåp en komplicerad manöver.⁸ Det första av Electrolux tillverkade kylskåpet, modell F, började serietillverkas 1925 i Motala. Kylskåpet, liksom tidigare dammsugaren, lanserades mycket snabbt internationellt. I USA började Servel Inc. att licenstillverka Electroluxkylskåp redan 1927. Samma år öppnade Electrolux en kylskåpsfabrik i Luton, England. Företagets strävan mot ett bredare produktsortiment visade sig vid den aktuella tiden genom att en helt ny produkt, en golvbonare, introducerades på marknaden.

Mot slutet av 1920-talet beslutade sig Wenner-Gren för att konsolidera Electrolux verksamhet. Denna organisatoriska sammanslagning beslutades 1927 men började etappvis genomföras först 1928. Det innebar att de från början fristående utländska försäljningsbolagen och AB Lux knöts till det svenska bolaget AB Electrolux. Genom denna förändring tioudblades AB Electrolux aktiekapital från sex Mkr. till 60 Mkr. En svensk storkoncern med starka internationella intressen var ett faktum.⁹

I samma veva som Electrolux framstod som en solid koncern försvann Wenner-Gren från den direkta exekutiva ledningen i företaget. Han kvarstod dock som styrelseordförande ända fram till 1939 och behöll också aktiemajoriteten i företaget till mitten av 1950-talet, då Wallenbergsfären gick in som huvudägare.

Under *1930-talet* gick den mesta kraften hos den nya ledningen åt att hålla samman den tämligen unga koncernen och att utveckla dess huvudsakliga produkter. Endast två dotterbolag etablerades utomlands under decenniet, ett i Kanada (1930) och ett i Frankrike (1939). Det lanserades ett antal nya modeller av dammsugare, vilka var tystare, hade bättre sugförmåga och nya munstycken. För den yngre produkten – kylskåpet – innebar 1930-talet en intensiv utveck-

⁷ Göte Adolfsson, *Electrolux verkstadsklubb 25 år 1925-1950*, 1950, sid 5.

⁸ Holger Johansson, 1983, sid 42.

⁹ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908 – 1980*, 1980, sid 4.

lingsperiod. Electrolux presenterade 1930 det första inbyggnadskylskåpet, en nyhet då de tidigare modellerna hade varit fristående. Året efter lanserades äntligen det luftkylda kylskåpet. Med denna konstruktion blev kylskåpen över lag mindre klumpiga, effektivare och billigare. Detta bidrog till att försäljningen ökade snabbt och att företagets kylskåpsfabriker i Motala och Luton byggdes ut. Företaget producerade sitt miljonte kylskåp 1936. Vid årtiondets utgång hade företaget en omsättning på 80 miljoner kronor och ett 20-tal dotterbolag samt fem fabriker i fem länder.¹⁰

Koncernens utveckling under första halvan av *1940-talet* präglades naturligtvis av andra världskriget. Försäljningen och därmed tillverkningen sjönk betydligt. Man lyckades trots allt hålla en tämligen hög sysselsättning inom Sverige tack vare ersättningsprodukter och tillverkning för försvaret. De nya produkter som låg inom den sedan tidigare utarbetade hushållslinjen var köksmaskinen Assistent (1940) och fastighetstvättmaskinen (1944). Dessa tvättmaskiner tillverkades i en nyinköpt fabrik i Göteborg, Bohus Mekaniska Verkstad (BMV). Det var också under 1940-talet Electrolux tog steget att bryta produktionskonceptet med hushållsmaskiner genom bland annat tillverkning av utombordsmotorer, Archimedes (1941) och Penta (1944).¹¹

Electrolux Motalafabrik 1925-1946

Uppfinningen av absorbtionskylskåpet gjordes alltså under ett examensarbete vid KTH i Stockholm 1922. För att exploatera denna uppfinning bildades Aktiebolaget Arctic som i sin tur köpte en fabriksbyggnad med inventarier i Motala. Att planerna på en produktion av kylskåpen riktades mot Motala var, enligt lokalhistorikern Holger Johansson, ingen slump. Han anger tre skäl till varför Motala var en lämplig produktionsort för Arctic.¹²

För det första fanns det en tillgänglig och inte alltför kostsam industrilokal. Fabriksbyggnaden uppfördes 1917 i Holm i Motala socken och var tänkt att fungera som ammunitionsfabrik.¹³ Troligtvis tillverkades ingen ammunition i fabriken som såldes samma år till Baltiska Kullageraktiebolaget. Efter en kort tid, 1919, flyttade Nordiska Nav AB in i fabriken och tillverkade frihjulsnar i lokalerna fram till 1922, då företaget gick i konkurs. Det var i detta läge som Arctic trädde in som köpare både av fabrikslokalen och av inventarierna.

För det andra var Motala en ort med goda transportförbindelser. Järnväg var dragen fram till fabriken av Mellersta Östergötlands Järnvägar (MÖJ) med anslutning till Motala Central där Statens Järnvägar tog över. Göta kanal var

¹⁰ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908 – 1980*, 1980, sid 6.

¹¹ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908 – 1980*, 1980, sid 7.

¹² Holger Johansson, sid 26.

¹³ Holger Johansson, sid 26.

ännu på 1920-talet en flitigt brukad transportled med en betydande båttrafik mellan Stockholm och Göteborg.

För det tredje var orten, främst genom Motala Verkstad, en välkänd och etablerad industristad, som borgade för att yrkesskickliga arbetare fanns på orten. Ett fjärde skäl som vid denna tidpunkt säkert inte var ointressant var att kraftverket i Motala ström var precis nyanlagt och att det därmed fanns riklig tillgång på elkraft.

Historien om Electrolux Motalafabrik är i stor utsträckning en historia om absorptionskylskåpet. Detta har producerats i Motala under hela tiden Electrolux, eller Arctic som företaget hette inledningsvis, existerat i Motala.

Motalafabrikens tidigaste historia är alltså kopplad till de vattenkylda skåpen. Även om Arctic övertagit fabriken i Motala tillverkades inte de första tio provapparaterna där, utan i en smidesverkstad vid Ankarsrums bruk, belägen några mil söder om Västervik. Dessa apparater hade testats vid Electrolux experimentverkstad i Stockholm. Troligen klarade provapparaterna testen väl eftersom Electrolux köpte AB Arctic. Det var i samband med detta köp som delar av produktionen till att börja med förlades till Motala.¹⁴ Själva skåpen tillverkades i Åtvidaberg vid Åtvidabergs Industrier. Motalafabriken producerade kylapparaten, armatur och andra detaljer. Emaljrat gods kom i sin tur från Ankarsrums bruk och den slutliga monteringen av kylskåpen skedde vid Åtvidabergs Industrier, där Arctic hade en egen monteringsavdelning fram till 1938. Från och med 1933 var det dock endast en liten del av produktionen som monterades i Åtvidaberg.¹⁵

Fem av de arbetare som tillverkat provapparaterna i Ankarsrum följde 1925 med till Motala och anslöt sig till de fem som redan anställdts där. Den första arbetsstyrkan vid fabriken i Motala kompletterades sedan med två man från den nyligen nedlagda verktygsavdelningen på Nordiska Nav. Totalt sett bestod hela personalstyrkan alltså till en början av tolv personer. Personalstyrkan differentierades snart när fyra arbetare avancerade till förmän.¹⁶ Antalet anställda ökade snabbt, redan vid årsskiftet 1927-28 arbetade cirka 200 personer vid fabriken¹⁷.

Det luftkylda kylskåpet konstruerades och utprovades vid Electrolux kyl-laboratorium i Stockholm 1931 och redan påföljande år inleddes produktion vid Motalafabriken av denna typ.¹⁸

Det innebar att personalstyrkan ökade till över 300 personer 1933 men också att Electrolux förde över ritkontorspersonal till Motalafabriken från Stockholm.

¹⁴ Holger Johansson, sid 26. Electrolux ledning beslutade att behålla namnet AB Arctic på bolaget i Motala och inte förrän 1941 ändrades officiellt bolagets namn till Electrolux. Holger Johansson, sid 43.

¹⁵ AB Arctic verkstadsklubb, Mötesprotokoll 31/1 1930. Holger Johansson, sid 41-42.

¹⁶ Holger Johansson, sid 31. Av dessa tolv personer (det totala antalet arbetare vid företagens start) stannade tio tills de gick i pension under 1950- eller 1960-talen.

¹⁷ Adolfsson, sid 8.

¹⁸ Holger Johansson, sid 42.

Det var inte bara storleken på de nya kylskåpen som förändrades, trädetaljer och det emaljerade godset försvann och istället användes plåt till bland annat själva skåpet.¹⁹

Själva kylapparaten bestod till största delen av rör och plåtdetaljer i olika dimensioner, förutom isoleringsmaterial och kylmedia. Den mest komplicerade tillverkningsoperationen bestod i att svetsa samman rören till ett slutet system. Fabriken hade även från och med 1935 börjat tillverka transportlådor, arbetsbänkar, pall- och hyllställningar för eget bruk.

Electrolux verkstadsklubb 1925-1946

Metallindustriarbetareförbundet fick sin första lokala sammanslutning i Motala 1887. Det var arbetare vid Motala Verkstad som bildade förbundets avdelning 37, till vilken Electrolux verkstadsklubb anslöt sig efter bildandet 1925. Klubbens första möte hölls efter arbetets slut den 11 augusti 1925.²⁰ Den första styrelsen som valdes bestod av ordf. Oskar Lindström, v. ordf. Harry Sundström, sekr. Seth Nilsson, v. sekr. Sune Tillmar, statistikförare Karl Gustavsson och uppbördsman Olle Åström.²¹ Av de som följt med företaget från Ankarsrum valdes Karl Gustavsson och Seth Nilsson till förtroendeuppdrag.

Vid klubbens andra sammankomst tillsattes en kommitté med uppgift att formulera ett förslag till löneavtal och att förhandla med den lokala företagsledningen. Kommittén presenterade och fick sitt förslag godkänt av klubben den 20 januari 1926. Företagsledningen vägrade till en början att förhandla med verkstadsklubbens representanter. Enligt Adolfsson sade företagsledningen sig inte vilja "ha någon inblandning i sina göranden och låtanden av fackföreningen utan ville arbeta under former, som bolaget ansåg lämpliga samt vägrade underteckna avtalet."²² Verkstadsklubben svarade med att vägra arbeta övertid och meddelade att den avsåg att informera arbetssökande att avtalstvist förelåg. Detta innebär att redan ett halvår efter det att verkstadsklubben bildats var den i konflikt med företagsledningen. Den senare fick dock ge vika och förhandlingar kom till stånd. Den 24 februari 1926 kunde parterna enas om de första avtalade lönerna, även om de inte hamnade på den nivå som verkstadsklubbens löneförhandlingskommitté hade tänkt sig.²³

År 1928 begärde klubbstyrelsen i en framställan till verkstadsledningen att de timavlönade arbetarna skulle få löneförhöjning. Företagsledningens svar blev negativt. Motivet bakom ledningens vägran är intressant. När verkstadsklubbens ordförande redovisade företagsledningens svar angav han nämligen att företagsledningen motiverat avslaget med:

¹⁹ Holger Johansson, sid 42.

²⁰ Adolfsson, sid 6.

²¹ AB Arctics verkstadsklubb, styrelseprotokoll 11/8 1925.

²² Adolfsson, sid 6.

²³ Adolfsson, sid 8.

”att konkurrensen med England var svår, så det jelde att få arbetet så billigt som möjligt utförd. Samt att produktion varierade upp och ned, så det var omöjligt att hålla ett fast diverse lag, och därmed sammanfallande accordspriser.”²⁴

I det sena 1920-talets Motala påverkade sålunda en internationell konkurrens i allra högsta grad vardagen och lönekuvertets tjocklek. Det speciella med denna situation var att det var konkurrensen med koncernens andra kylapparatsfabrik, den i Luton, som avsågs.²⁵ Redan två år efter att fabriken i Luton etablerats har en situation med intern konkurrens inom koncernen uppstått. På klubbmötet där företagsledningens svar på kravet om löneförhöjning återgavs restes inga invändningar utan företagets beskrivning av situation accepterades.²⁶

Under de första åren fram till 1930 var arbetstillgången mycket varierande och stundtals var större delen av arbetsstyrkan permitterad.²⁷ Den första hälften av 1930-talet innebar däremot en tämligen lugn period vid Motalafabriken. Arbetstillgången var, den svåra internationella depressionen till trots, god och de tvister som uppkom kunde lösas utan större problem.²⁸ Verkstadsklubbens medlemmar informerades på hösten 1934 att bolaget anställt kvinnor som svetsare.²⁹ På klubbmötet höjdes röster för att klubben måste vara på sin vakt för att dessa inte skulle komma att användas för att pressa ned lönerna för de manliga svetsarna. Denna oro visade sig senare vara obefogad och Adolfsson skriver att ”det då i ett verkstadsarbete ovanliga kvinnliga inslaget har nu blivit en allmän företeelse.”³⁰ Det finns uppgifter om att kvinnor anställdes redan 1928³¹, dock inte vilka arbetsuppgifter kvinnorna skulle ha haft och det var inte heller någon diskussion om att kvinnornas närvaro utgjorde något hot mot de övriga medlemmarna. I det begränsade fotomaterial som visar arbetet i fabriken från denna period (1920-1944) finns ett fotografi, som troligtvis är från mitten av 1930-talet, som visar tre kvinnor och en man som tätprovar kylapparater.³² Maths Isacson understryker i

²⁴ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 16/3 1928.

²⁵ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 16/3 och 15/6 1928

²⁶ Det innebar inte att verkstadsklubben accepterade de timavlönades löner och anställningsförhållanden och under de nästkommande femton åren skulle klubbledningen gång på gång sträva efter att denna grupp fick det bättre. Det första avtalet, som rörde timlönearbetare, undertecknades i februari 1930 som ett tillägg till det redan existerande avtalet. Adolfsson, sid 8.

²⁷ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 22/2 1929.

²⁸ Adolfsson, sid 9-10.

²⁹ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 26/10 1934.

³⁰ Adolfsson, sid 10. Vad Adolfsson säger är att kvinnligt verkstadsarbete var ovanligt vid mitten av 1930-talet men att det hade blivit mer vanligt förekommande 1950 när jubileumskriften kom ut.

³¹ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 15/6 1928.

³² Fotografiet återfinns i en informationsskrift med titeln: *The Motala Factory 1937*. Skriften innehåller fotografier som visar arbetsprocessen. Texten till bilden är skriven både på engelska och svenska. Det finns inga uppgifter om tryckår, var den är tryckt eller vem som var ansvarig för skriften. Jag hittade skriften på Tekniska museets arkiv.

sin studie om Hedemora verkstäder att kvinnor inom verkstadsindustrin före andra världskriget var något ytterst ovanligt och när de förekom så var det som städerskor och liknande.³³ Dessa uppgifter tyder på att Electrolux i Motala var tidigt ute med att anställa kvinnor inom industrin. Verkstadsklubbens agerande vid denna tid inför informationen att kvinnor hade anställts inom produktionen var inte unik utan tvärtom en reaktion som återkom vid flera tillfällen.

Antalet medlemmar i verkstadsklubben fortsatte att öka och uppgick den 1/9 1935 till 476.³⁴ Vid denna tidpunkt hade företaget 500 personer anställda i verkstaden.³⁵ Det är osäkert om de resterande 24 personerna i verkstaden var förmän, oorganiserade eller medlemmar i något annat fackförbund. Oavsett det var organisationsgraden vid Arctic i Motala mycket hög 1935.

Under andra hälften av 1930-talet var aktiviteten hög inom verkstadsklubben. Detta berodde på de oroliga och osäkra tiderna vilka kom till uttryck i såväl inskränkt arbetstid, permitteringar,³⁶ samt svårlösta tvister med företagsledningen.³⁷ Att företaget inte lyckades hålla igång produktionen fullt ut hävdar Adolfsson berodde på att försäljningen av kylskåp var säsongbetonad. De konflikter som uppstod med företagsledningen rörde sig om löne- och ackordsfrågor. Under hösten 1939 strandade förhandlingarna om lönekomensation för arbetarna på verktygsavdelningen och tvisten löstes först vid centrala förhandlingar i Stockholm.³⁸

Kommunens roll i det lokala fackets intressesfär framträder också under denna tid. Adolfsson skriver:

”Under dessa år var också företags förflyttning till en annan ort en sak som ofta kom på tal i olika sammanhang och utgjorde ett visst osäkerhetsmoment. Anledningen var väl i främsta rummet, att företaget ansåg sig ha för små expansionsmöjligheter beträffande tomtmark för eventuell utbyggnad.”³⁹

Detta problem löstes genom att Motala sockens kommunfullmäktige beslutade att köpa fem gamla fastigheter som gränsade till Electrolux fabriksområde för att sedan överlåta tomterna till Electrolux. Adolfsson skriver att kommunen fick kritik för detta handlande men verkar mena att kritiken var orättfärdig eftersom orten därigenom lyckades behålla ett livskraftigt företag.⁴⁰ Socialdemokraterna

³³ Maths Isacson, 1987, sid 291.

³⁴ Adolfsson, sid 12. Det är osäkert vilka belägg Adolfsson har för siffran 476 medlemmar. I verkstadsklubbens mötesprotokoll från den 25/10 1935, dvs knappt två månader senare än det datum Adolfsson anger, angav klubbens ordförande vid tillfället att medlemsantalet var ca 500. Därmed framstår det medlemsantal som Adolfsson angav som trovärdigt.

³⁵ Holger Johansson, sid 42.

³⁶ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 24/2 1937.

³⁷ AB Arctics verkstadsklubb, styrelseprotokoll 8/4, 27/10 1937.

³⁸ AB Arctics verkstadsklubb, styrelseprotokoll 24/1 1940.

³⁹ Adolfsson, sid 13.

⁴⁰ Adolfsson, sid 13.

hade en majoritetsposition i Motala sockens kommunfullmäktige från 1922 fram till sammanslagningen med Motala stadsfullmäktige 1948.⁴¹ Av kommunens aktiviteter gentemot företaget syns inget i verkstadsklubbens protokoll, ej heller något av den kritik som Adolfsson hävdar att kommunen utsattes för. Företagets och kommunens gemensamma aktiviteter verkar inte ha varit ett diskussionsämne för verkstadsklubben vid denna tidpunkt.

Electrolux byggde ut fabriken med ca 18 000 kvm på de tomter som ovan diskuterats. Dessa nya lokaler stod färdiga på sensommaren 1936. Den så kallade B-verkstaden byggdes 1942 parallellt med den 1936 invigda A-verkstaden.⁴² I B-verkstaden tillverkades till en början ytterhöljen, dörrar och luckor samt diverse plåt detaljer till kylskåpen.

I januari 1938 anslöt sig företaget till Verkstadsföreningen. Det upprättades fasta ackordspriser och klubbens förhandlingskommitté fick bättre insyn i hur ackordspriserna sattes. Att företaget gick in i Verkstadsföreningen bidrog till att vissa grupper på fabriken fick högre lön.⁴³

Under andra världskriget upphörde exporten av kylskåp helt. Därmed tvingades Motalafabriken hitta ersättningsproduktion. Därför lades en stor del av produktionen om till krigsmateriel under åren 1941 till 1945.⁴⁴ Genom att staten beställde stora mängder krigsmateriel kunde produktionen upprätthållas. Vid Motalafabriken tillverkades under krigsåren laddramar, granathylsor och annan krigsmateriel.⁴⁵ Produktionen ställdes om och detta skapade störningar i driften eftersom det inte bara gällde ny produktion utan även till stor del ny personal med liten eller ingen vana alls av industriarbete. Arbetstillgången inom fabriken var god under dessa år. Det var snarare arbetskraftsbrist och särskilt svårt var det att rekrytera yrkesarbetare. Trots denna situation fördes diskussioner inom klubben om hur svårt det var för arbetare att byta anställning. På en förfrågan från verkstadsklubben medgav den lokala företagsledningen att det upprättats ”spärr” på arbetskraft.⁴⁶ Arbetsgivarna hade gjort en överenskommelse att inte konkurrera om den befintliga arbetskraften. De önskade inte hamna i en situation med drastiskt höjda löner som en sådan konkurrenssituation skulle kunna leda till.

Ett annat problem under kriget var att många av klubbens medlemmar råkade i ekonomiska svårigheter då de inkallades till militärtjänst. En Electrolux Neutra-

⁴¹ *Bevara vår Historia*, kollektiv skrift av metallpensionärernas socialdemokratiska förening i Motala, 1994, sid 33 ff.

⁴² Holger Johansson, sid 42-43.

⁴³ Adolfsson, sid 14.

⁴⁴ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 22/9 1939. Produktion av krigsmateriel var ingen ovanlig företeelse under dessa år, se exempelvis Maths Isacson, 1987, sid 237 ff.

⁴⁵ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 23/11 1942. I protokollet diskuterades exempelvis en helt ny avdelning för flygplanstillverkning.

⁴⁶ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 23/5 1941.

litetsvaktkassa bildades i mars 1940 och var verksam fram till september 1945.⁴⁷ Medel till kassan kom genom att de kollektivanställda avstod från en procent av veckolönen.⁴⁸ Detta var dock inte nog och därför beslutade verkstadsklubben att arbeta över till förmån för neutralitetsvakten.⁴⁹ Totalt sett betalade kassan ut 136 977 kr till de inkallade och deras familjer.⁵⁰

Mitt under kriget bytte Motalafabriken namn från Arctic till Electrolux och i samband med denna förändring ändrade även verkstadsklubben sitt namn till Electrolux verkstadsklubb Motala.⁵¹

Tidiga koncernfackliga kontakter

1930 fick verkstadsklubben en förfrågan från verkstadsklubben vid Åtvidabergs Industrier, det vill säga företaget som monterade absorptionskylskåpen, om ackordspriser vid Motalafabriken och om hur den skulle agera inför de kommande avtalsförhandlingarna. Klubbmötet ansåg att klubbarna hade gemensamma intressen och att det därför om möjligt borde ordnas ett samarbete dem emellan. Ordförande Palmlund fick i uppdrag att för verkstadsklubbens räkning åka till Åtvidaberg för att söka samarbete.⁵² Vid det följande klubbmötet rapporterade Palmlund från besöket i Åtvidaberg och meddelade att verkstadsklubbarna kommit överens om att ”stå i mera gemenskap med hvarandra och samarbete till bådads fördel.”⁵³ Klubbmötet godkände överenskommelsen. Jag har bara hittat ett fåtal belägg för vidare kontakt mellan verkstadsklubbarna. Initiativet till kontakterna verkar i första hand ha kommit från Åtvidabergsklubben och rörde främst jämförelser av ackordspriser.⁵⁴ Även om inte denna kontakt resulterade i något mer utvecklat samarbete fanns det ett intresse av och en insikt om att koncernfackligt samarbete kunde vara av vikt.

En annan kontakt togs av verkstadsklubben vid AB Electrolux i Stockholm. Den ville ha en uppgift om ett ackordspris för en speciell detalj.⁵⁵ Verkstadsklubben i Motala kom att få en annan relation till verkstadsklubben vid AB Electrolux i Stockholm än till kollegorna vid monteringsavdelningen i Åtvidaberg. Verkstadsklubbarna i Motala och Stockholm var två självständiga och jämberörda klubbar inom samma koncern med snarlik verksamhet.

De båda verkstadsklubbarna kom efter den första kontakten att agera gemensamt i flera frågor, främst i förhandlingarna kring det pensionsförslag som

⁴⁷ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 23/2 1940 och 24/9 1945.

⁴⁸ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 23/2 1940.

⁴⁹ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 26/4 1940

⁵⁰ Adolfsson, sid 16.

⁵¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 25/2 1944 och styrelseprotokoll 5/3 1944.

⁵² AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 31/1 1930.

⁵³ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 21/2 1930.

⁵⁴ Se t e x AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 23/9 1932 och 21/9 1934.

⁵⁵ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 21/7 1932.

Electrolux erbjöd sina anställda i början av 1940-talet.⁵⁶ Det är intressant att se med vilken vända verkstadsklubbens styrelse närmade sig sin motsvarighet i Stockholm. Skulle man ta kontakt brevlades eller via telefon, var ett av de bekymmer man hade. Efter påstötningar från klubbmötet som var angeläget om att träffen mellan verkstadsklubbarna blev av fick äntligen styrelsen ändan ur vagnen.⁵⁷ Mötet med verkstadsklubben vid stockholmsfabriken var givande på mer än ett sätt. I första hand diskuterades pensionsförslaget: det visade sig att klubbarna erhållit samma förslag och de enades om att göra gemensam sak för att förhandla fram ett ur medlemmarnas perspektiv något mer fördelaktigt pensionsförslag och lämna det direkt till koncernledningen i Stockholm.⁵⁸

Mötet med verkstadsklubben i Stockholm kom även att förändra verkstadsklubbens arbete i Motala. Denna hade i stort sett haft samma organisation sedan starten 1925. Organisationen som från början fungerat bra på en arbetsplats med tolv personer var nu tungrodd när arbetsstyrkan översteg 500 personer. Därför valde Motalaklubben att kopiera stockholmsklubbens organisation. Det innebar att varje avdelning skulle utse ca två representanter som skulle förhandla om ackordspriser och andra vanligt förekommande ärenden. Vid tvist skulle dessa representanter vända sig till U.K. (underhandlingskommittén, tre personer ur styrelsen). Varje avdelning skulle ha egna möten och klubbmötena skulle inskränkas till 6-7 möten per år.⁵⁹

Verkstadsklubben i Motala fick blodad tand efter dessa positiva kontakter och Einar Fransson⁶⁰ föreslog på ett styrelsemöte att styrelsen skulle tillskriva övriga klubbar inom Electrolux om en konferens. På nästkommande klubbmöte framförde nu Fransson sitt förslag som styrelsens. Han menade att klubben borde söka kontakt med ”de andra klubbarna inom E-lux för att så småningom sammanträffa med dessa för att diskutera de olika spörsmål som finns.”⁶¹ Den första koncernfackliga träffen inom Electrolux kom så att gå av stapeln i Motala den 12 oktober 1946.

Listor, kommunister och spanska barn

Varför etablerades Electrolux koncernfack först 1946? Varför intresserade sig inte verkstadsklubben mer för vad som pågick på koncernnivå i Electrolux under denna tidsperiod? Det är vanskligt att besvara dessa frågor med hjälp av ett relativt knapphändigt material. Trots det går det att ange några tänkbara orsaker.

⁵⁶ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 17/12 1942.

⁵⁷ AB Arctics verkstadsklubb, styrelseprotokoll 27/1 och mötesprotokoll 28/1 1943.

⁵⁸ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 25/2 1944.

⁵⁹ Jag har ej hittat några protokoll från dessa avdelningsmöten.

⁶⁰ Han var en av de mer framträdande personerna inom verkstadsklubben under 1940- och 1950-talet, bland annat klubbens ordförande åren 1948 till och med 1954.

⁶¹ AB Arctics verkstadsklubb, styrelseprotokoll 23/5 och mötesprotokoll 24/5 1946.

Jag anser att verkstadsklubbens organisationsform kan ha varit en bidragande orsak. Som jag har visat växte Electrolux i Motala kraftigt under denna period. Trots detta hade verkstadsklubben samma organisation från dess start 1925 fram till 1944. Genom att kopiera den fackliga organisationen vid AB Lux i Stockholm kunde verkstadsklubben organisera sin verksamhet på ett mer adekvat sätt för en klubb med 500 medlemmar. Tidigare hade alla frågor konsekvent behandlats av styrelsen och dess underhandlingskommitté. Med den nya organisationen delegerades enklare och mer rutinartade frågor till avdelningsstyrelserna. Därmed fick styrelsen mer tid att arbeta med övergripande frågor av strategisk karaktär.

Av källmaterialet att döma diskuterade verkstadsklubben sällan Electrolux verksamheter utanför Motala. Jag har vid några tillfällen noterat att verkstadsklubben hade kontakt med den avdelning vid Åtvidabergs Industrier som monterade kylskåpen och att företagsledningen inte ansåg sig kunna höja de timanställdas löner med hänvisning till konkurrensen med Electrolux fabrik i Luton. I övrigt diskuterade verkstadsklubben i mycket ringa utsträckning hur koncernstrukturen påverkade arbetssituationen. Jag har inte kunnat notera att verkstadsklubben ställde frågor till eller krav gentemot företagsledningen angående koncernfrågor. Utifrån verkstadsklubbens eget material framträder en bild av att klubben hade högst begränsad kunskap och information om Electrolux som helhet och hur koncernstrukturen påverkade verkstadsklubben och arbetssituationen i Motala.

Jag har även kunnat konstatera att verkstadsklubben fick lägga stor kraft på att etablera en bra förhandlingsrelation med företagsledningen lokalt. Detta var det första viktiga steget för den fackliga organisationen för att kunna företräda medlemmarna lokalt. Att vid denna tidpunkt även etablera en förhandlingsrelation till koncernledningen kom aldrig upp på dagordningen för verkstadsklubben.

Däremot fylldes dagordningen av andra frågor delvis som en följd av att verkstadsklubben och dess medlemmar var inbegripna i en intern politisk kamp. Det som stod på spel var om personer med socialdemokratiska eller kommunistiska idéer skulle företräda verkstadsklubben. Det kommunistiska inflytandet, som stundtals var omfattande, kom att påverka den fackliga praktiken under denna period. Inflytandet märktes på flera områden, bl a när det gällde vilka organisationer klubben hade kontakt med och när förbundet försökte förhindra att kommunister hade förtroendeposter i fackföreningen.

Ett annat utmärkande drag för verkstadsklubben under perioden 1925-1946 var den solidaritet som medlemmarna visade, både i en vidare geografisk kontext och i lokalsamhället samt på arbetsplatsen. Det som jag uppfattar som solidaritet var vid denna tidpunkt i praktiken en informell "nödhjälpsverksamhet" inom arbetarklassen. Det var i stor utsträckning frågan om att samla in pengar till olika ändamål eller till personer i nöd. Insamlandet gick vanligtvis till på så sätt att listor för de olika insamlingarna skickades runt på arbetsplatsen och att arbetarna efter vilja och förmåga tecknade sig för det belopp de avsåg att skänka. En

betydande majoritet av de insamlingar som riktade sig utanför Motala gick till offren för 1930- och 1940-talets nazism och fascism. Klubben försörjde bland annat under närmare ett års tid en tysk flykting som bodde hemma hos en av klubbens medlemmar.⁶² Ett annat utslag av den internationella solidariteten var att klubben under två års tid bekostade tre spanska flyktingbarns uppehälle vid ett barnhem i södra Frankrike.⁶³ Flera av de internationella insamlingarna som verkstadsklubben deltog i distribuerades genom Internationella Röda Hjälpn, vilket var en av Komintern ledd kommunistisk hjälporganisation vars syfte i första hand var att hjälpa politiska fångar.⁶⁴

Verkstadsklubbens internationella solidaritet var dock inte lika omfattande som den lokala solidariteten. Merparten av de medel som samlades in på fabriken riktades mot arbetskamrater eller andra personer inom arbetarklassen i närområdet. Denna lokala solidaritet omfattade arbetskamrater (permitterade, avskedade, arbetsskadade, långtidssjuka, vid dödsfall gick pengarna till den dödes familj) och vid några tillfällen även andra människor i nöd i Motalaområdet.⁶⁵ Många listor cirkulerade på Electrolux i Motala åren fram till 1945 och långt ifrån alla var sanktionerade av verkstadsklubben. Verkstadsklubben utlyste en insamling med lokal mottagare vid vartannat sammanträde under perioden 1925-1945. Sammantaget framträder en bild där verkstadsklubbens företrädare lade mycket tid och energi på att samla in pengar och att vidarebefordra dessa till rätt mottagare. Långt ifrån alla av verkstadsklubbens medlemmar var nöjda med dessa insamlingar. Det var framförallt socialdemokrater som ifrågasatte vad de kom att kalla "listtvånget".⁶⁶ De ansåg att klubbens medlemmar i större utsträckning själva borde ta ansvar för sig och sina familjers välbefinnande. Därför inrättade verkstadsklubben 1933 en frivillig sjukkasse.⁶⁷ Sjukkassan kom fyra år senare genom en överenskommelse med företagsledningen att bli obligatorisk för de anställda vid Electrolux i Motala.⁶⁸

Det är helt tydligt att konflikten i klubben mellan kommunister och socialdemokrater återspeglas i olika förhållningssätt till insamlings- eller solidaritetspraktiken. Kommunisterna strävade efter en solidaritet på klassmässig grund medan socialdemokraterna eftersträvade ett kollektivt försäkringssystem.

⁶² AB Arctic verkstadsklubb, mötesprotokoll 25/10 1935, 28/2 och 24/4 1936.

⁶³ AB Arctic verkstadsklubb, mötesprotokoll 22/10 1937, 22/9 1939.

⁶⁴ AB Arctic verkstadsklubb, mötesprotokoll 30/10 1930. Den första kontakten med Internationella Röda Hjälpn hade verkstadsklubben således 1930. Kontakten med den tyske flyktingen ombesörjdes också av Röda Hjälpn. För information om Röda Hjälpn och dess verksamhet i Sverige Carin Gessler, *Röda Hjälpn, Den kommunistiska hjälporganisationens verksamhet bland politiska flyktingar 1930-1939*, 1969.

⁶⁵ Se exempelvis AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 22/2 och 19/9 1929.

⁶⁶ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 28/1 1938.

⁶⁷ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 24/11 1933. Sjukkassan startade sin verksamhet 1/1 1934.

⁶⁸ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 25/2 1938.

Under de sista åren av 1930-talet hade kommunisterna en stark ställning inom klubben.⁶⁹ Det framgår av att klubben 1938 beslutade att acceptera kommunisternas inbjudan till 1:a majmöte och att klubben vid årsskiftet 1938/1939 beslutade att sända en protestskrivelse till facktidningen *Metallarbetaren* för dess ”politiska insatser” i försvaret av arbetslöshetsförsäkringen samt att kommunisten Wega Karlsson som första kvinna valdes in i klubbstyrelsen 1938.⁷⁰ Opinionen svängde återigen till socialdemokraternas fördel 1940 efter Sovjetunionens angrepp på Finland i Vinterkriget.⁷¹ I verkstadsklubben och i de fackliga kretsarna i Motala fanns en tydlig ambivalens i socialdemokraternas hållning till kommunisterna. På samma möte som klubben antog en protest mot Sovjetunionens anfall på Finland framfördes en protest mot de aktiva kommunisterna i klubbstyrelsen, men klubbmötet gjorde inget uttalande i frågan.⁷² Två månader senare, i februari 1940, fick klubbstyrelsen en skrivelse från Avd. 37 som bland annat innehöll LO:s cirkulär 1144 om kommunisternas utestängande från ledande befattningar inom fackföreningsrörelsen. Klubbstyrelsen diskussion om LO-cirkuläret var hård och styrelsen kunde inte enas om en gemensam linje att presentera för klubbmötet. Efter en omröstning, där röstsiffrorna var 2-3, beslutade klubbstyrelsen att föreslå mötet att avstyrka skrivelsen.⁷³ Två dagar efter bataljen i styrelsen höll klubben årsmöte och frågan om LO:s cirkulär 1144 diskuterades igen. Men när den frågan skulle behandlas var utgången redan klar. Tidigare på mötet hade en ny styrelse utsetts. Ingen av 1938 och 1939 års styrelseledamöter fick förnyat förtroende. I den nya styrelsen fanns det inte plats för någon kommunist och mötet godkände LO:s cirkulär 1144 med bred majoritet.⁷⁴

I samband med andra världskrigets slut och den stora metallstrejken 1945 fick kommunisterna återigen ett visst inflytande i klubben. Vid ett tillfälle utställde klubben en lista till både socialdemokraternas och kommunisternas valfond. De fick helt enkelt dela på pengarna. På samma möte uttalade sig klubben för valsamverkan mellan de båda partierna. Men alla inom klubben gillade inte beslutet och ett av argumenten som anfördes mot detsamma var ”att inte blanda samman politik och fackliga frågor.”⁷⁵ Det var första gången som detta argument protokollfördes. Det kom att användas för att utestänga vissa frågor och för att upprätthålla en socialdemokratisk facklig praktik.

⁶⁹ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 22/4, 25/11, 16/12 1938.

⁷⁰ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 22/4, 16/12 1938 och 3/1, 8/3 1939.

⁷¹ Se exempelvis Karl Molin, *Hemmakriget: om den svenska krigsmaktens åtgärder mot kommunister under andra världskriget*, 1982. och Maria-Pia Boëthius, *Heder och samvete, Sverige och andra världskriget*, 1999.

⁷² AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 15/12 1939.

⁷³ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 21/2 1940.

⁷⁴ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 23/2 1940.

⁷⁵ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 24/5 1946.

Även om verkstadsklubben genom solidaritetsarbetet och konflikten mellan socialdemokrater och kommunister visade stort intresse för den internationella utvecklingen var dessa praktiker lokalt förankrade. De allra flesta insamlingar gick till arbetskamrater som av någon anledning kommit på obestånd. Den politiskt laddade konflikten kom i praktiken till stor del att handla om vem eller vilka personer som skulle företräda verkstadsklubben. Medlemmarna i klubben valde inte bara mellan öst och väst utan även mellan Wega Karlsson och Einar Fransson.

Praktiken med lokalt arrangerade solidaritetsinsamlingar, internationella eller lokala, kom att avklinga efter andra världskriget.

Det första koncernfackliga mötet

Den 12:e oktober 1946 träffades representanter för verkstadsklubbarna inom svenska Electrolux i Motala.⁷⁶ De som deltog vid mötet var Viktor Claesson, Lux verkstadsklubb, Stockholm, Ragnar Pettersson, Archimedes verkstadsklubb, Sundbyberg, Gunhild Jansson, Electrolux verkstadsklubb, Västervik, David Pettersson och skyddsombudet Åkerström från Bohus verkstadsklubb, Göteborg, samt styrelsen och skyddsombudet Svensson från Electrolux verkstadsklubb, Motala.

Syftet var att undersöka huruvida verkstadsklubbarna ville ha återkommande koncernfackliga träffar och om så var fallet bestämma tid, plats samt hur många representanter varje klubb skulle skicka. Mötesdeltagarna kom snabbt och utan kontroverser överens om att arrangera årliga träffar och att nästa skulle ske 1947 i Stockholm. Varje klubb skulle sända två styrelserepresentanter samt ett skyddsombud. Mötet uttalade sin förhoppning att resultatet från dessa träffar snart skall kunna visa sig till gagn för arbetarna inom Electroluxkoncernen.

När på året skulle då dessa träffar ske? Motala verkstadsklubb föreslog att mötet skulle förläggas till mars-april, eftersom styrelsevalen då var avslutade. Claesson från Stockholm ansåg att mötestiden borde flyttas fram till april-maj. Anledningen var att avtalsförhandlingarna brukade dra ut på tiden och att det vore ju olyckligt om avtalsförhandlingarna kolliderade med dessa konferenser. Mötet beslutade i enlighet med Claessons förslag. Att mötet valde att lägga koncernkonferensen efter avtalsförhandlingarna tyder på att man inte övervägde en samlad lönerörelse inom koncernen.

När väl mötets egentliga syfte var avklarat fortsatte deltagarna att diskutera ett antal gemensamma spörsmål, bland annat löner. Det ämne som diskuterades livligast var dock tidsstudierna. Det var uppenbart att deltagarna hade olika erfarenheter av tidsstudier. Representanterna från Motala var vana vid tidsstudier och kunde redogöra för hur dessa låg till grund för ackorden medan Ragnar Pettersson från Archimedes i Sundbyberg sade sig knappt ha sett en tidsstudie-

⁷⁶ Protokoll från den första koncernfackliga träffen inom Electrolux koncernen, 12/10 1946.

man. Mellan dessa ytterligheter kunde koncernens övriga fabriker placeras. Åsikterna om tidsstudier varierade lika kraftigt som erfarenheterna av dem. Pettersson som knappt inte sett en tidsstudieman förklarade självsäkert att hela systemet var förkastligt. Claesson från Stockholm tyckte att arbetarna måste sätta sig in i ackordsberäkningen mer än vad som nu var fallet. Mötet kunde enas om att den vanliga praktiken med ”att stjäla tid från ett arbete” för att kompensera ett sämre betalt arbetsmoment var ett oskick.

På mötet diskuterades även sjukkassorna och ersättningsnivåerna från dem. Vid denna tidpunkt fanns det inget nationellt eller enhetligt system för sjuk-kassorna. Sjuk-kassorna var lokala och därför varierade omfattning och ersättningsnivåer. Mötet beslutade att bordlägga frågan i väntan på den statliga utredning som behandlade ärendet.

Ett annat gemensamt problem var tidlönearbetarnas låga löner. I denna fråga hoppades mötet att de med gemensamma ansträngningar skulle kunna få en ändring till stånd.

Det kan vara av intresse att notera att det inte diskuterades huruvida verkstads-klubbar från utlandet skulle delta eller ej. Att samarbetet skulle ske inom en nationell ram verkar ha varit givet.

Representanterna från de övriga klubbarna guidades också runt i Motala-fabriken. Senare på kvällen stod Motalaklubben som värd vid en middag.

I och med detta möte tog verkstadsklubbarna ett avgörande steg för att utveckla samarbetet. De olika spörsmål som diskuterades var löner, tidsstudier, skyddsarbete och sjukförsäkring, således jordnära fackliga grundfrågor fjärran från övergripande koncernfrågor av strategisk natur. Det första koncernfack-mötet visar att det vid denna tidpunkt fanns stora skillnader mellan de olika Electroluxfabrikerna i Sverige. I varje fall vad det gäller lönesystem, försäkringar och skyddsfrågor verkar det inte ha funnits någon koncernmässig samordning. I detta låg en anledning att gå samman i ett koncernfack. Därtill möjliggjorde ett koncernfack direktkontakt med huvudkontoret. Genom ett koncernfack kunde verkstadsklubbarna möjligen få förhandla med dem som slutligen fattade be-sluten istället för med chefer på mellannivå.

Genom att samarbeta fick de enskilda verkstadsklubbarna en ökad kunskap om koncernen. En jämförelse av löner, arbetsförhållanden osv kunde förhindra osund konkurrens, det vill säga att lägre löner vid någon enskild fabrik skulle bidra till att arbete överfördes till andra företag inom koncernen. Vid lönejäm-förelserna kunde verkstadsklubbarna även kontrollera att de egna medlemmarna inte hade lägre lön än andra jämförbara koncernenheter. Det är rimligt att anta att det huvudsakliga syftet med dessa jämförelser var att inhämta information om förhållanden vid andra enheter inom koncernen för att stärka den egna positionen inför kommande förhandlingar med de lokala ledningarna.

Summering

Electrolux kom nästan omgående att bli en internationell koncern. Det gällde såväl försäljning som produktion. Denna internationalisering fick direkta effekter för Arctic i Motala och dess anställda. Däremot har jag inte kunnat konstatera att verkstadsklubben i Motala agerade på något sätt visavi koncernen på ett internationellt plan. Verkstadsklubben accepterade utan vidare diskussion det faktum att den konkurrerade med utländska produktionsställen inom koncernen. Här inställer sig en rad frågor: Låg engelska Luton så långt bort att det framstod som något främmande och diffust? Fanns det så starka språkliga och organisatoriska barriärer att verkstadsklubben inte ens övervägde att försöka kontakta den engelska klubben? Klubbens erfarenhet av internationella kontakter hade varit enskilda solidaritetshandlingar men nu ställdes klubben inför ett helt annat engagemang. Eller var det helt enkelt så att den unga fattiga verkstadsklubben på det nya och kraftigt expanderande företaget hade en så kraftig arbetsbelastning att den knappast hade tid eller möjlighet för ett så omfattande och oprövat projekt som att verka för en facklig solidaritet inom koncernen? Jag bedömer att samtliga nämnda frågor invercade på verkstadsklubbens agerande.

Verkstadsklubbens fackliga agerande gentemot företaget under perioden kan redovisas med Ekdahls modell som presenterades och diskuterades i det föregående kapitlet. Ekdahl definierade områdena för facklig aktivitet på en konkret nivå enligt följande:

- Köpmarknad: beslut om råvaror, maskinell utrustning, löner och anställningsvillkor.
- Produktion: beslut om arbetsorganisation, teknikutnyttjande och företagsorganisation.
- Försäljningsmarknad: beslut om försäljning av varor.
- Kapitalmarknad: beslut om vinstdelning, ränteutbetalningar och investeringar.

För mig är det helt tydligt att verkstadsklubben under perioden 1925-1945 enbart agerade på områdena Köpmarknad och Produktion. I huvudsak inriktade sig verkstadsklubben på löne- och anställningsfrågor.⁷⁷ Andra frågor som verkstadsklubben fokuserade på var skyddsfrågor och tidsstudiernas inverkan på arbetet och arbetsorganisationen.⁷⁸ Däremot finns det inte några belägg för att klubben under denna period försökte påverka företagens eller koncernens beslut inom

⁷⁷AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 16/3, 15/6, 1928, 25/1, 22/2, 22/3, 26/4, 7/5, 19/9, 1929, 24/5, 1935, 28/1, 25/2, 1938, 26/4 1940, styrelseprotokoll 19/11, 21/9, 1937, 8/11, 1934, 16/3, 1938, 24/1, 1940, 24/9, 1941, 27/3, 23/11, 1942, 7/5, 1943, 17/7, 23/9, 23/10, 1946.

⁷⁸ AB Arctics verkstadsklubb, mötesprotokoll 15/6 1928, 25/1, 22/2, 26/4 1929, 28/1, 25/2, 1938, 30/11, 1943, 28/1, 1944, styrelseprotokoll 24/11, 1933, 9/2, 1935, 16/3, 1938, 29/1, 13/4, 7/4, 23/11 1942, 21/3 1944.

områdena Försäljningsmarknad eller Kapitalmarknad. En tänkbar förklaring är att det var en medveten prioritering. En mer trolig förklaring är att verkstads-klubben styrelse först och främst fick arbeta med de frågor som uppfattades som akuta. Verkstadsklubben hade ju i stort sett under hela perioden 1925-1945 en organisation som var anpassad för den ursprungliga klubben med ett litet antal medlemmar. Organisationen innebar att styrelsen skulle agera i samtliga frågor och när medlemsantalet ökade växte även styrelsens arbetsuppgifter. Det är även tydligt att verkstadsklubben under denna period inte hade någon djupare kunskap om koncernens agerande och endast bristfällig information om det egna företags agerande. Denna situation bidrog säkert till att det hade varit mycket svårt för klubben att agera inom områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad.

Ekdahl poängterar även att företaget och den fackliga organisationen i hans modell inte kan betraktas som isolerade öar utan att de ingår i en dynamik med det övriga samhället. Händelsen med företagsledningens hänvisning till konkurrens inom koncernen visar med all önskvärdhet tydlighet att koncernförhållanden utanför Motala och utanför Sverige påverkade verkstadsklubben och dess medlemmar. Verkstadsklubben hade vid denna tidpunkt små (om ens några) möjligheter att kontrollera huruvida företagsledningens uppgifter om förhållanden inom koncernen var riktiga. Arbetarna vid Electrolux i Motala hade mycket små möjligheter att påverka företagsledningen och koncernledningen i dessa frågor, lika lite som de kunde påverka samhället i stort som satte ramarna för produktionen.

Jag har i detta kapitel inte kunnat konstatera att verkstadsklubben hade några vare sig formella eller informella kontakter med kommunen. I verkstadsklubbens mötesprotokoll fördes det överhuvudtaget inte några diskussioner om kommunens agerande eller om någon relation mellan företaget och kommunen.

Verkstadsklubben kom flera gånger under åren 1925 till 1945 att ställas inför händelser och förfrågningar som de inte konfronterats med tidigare. Vid flera av dessa tillfällen reagerade verkstadsklubben med tvekan, misstänksamhet och villrådighet. Anställningen av kvinnor och kontakterna med andra verkstadsklubbar inom koncernen är exempel på denna reaktion. Relationen med monteringsavdelningen i Åtvidaberg var inte alltför kontroversiell. Men trots att verkstadsklubben i Motala uppfattade kontakterna som positiva var det genomgående arbetarna i Åtvidaberg som tog – och upprätthöll – kontakten.

Verkstadsklubben villrådighet och tvekan var än tydligare vid kontakten med verkstadsklubben vid AB Electrolux i Stockholm. De fackliga företrädarna vid Electrolux i Motala var osäkra på hur de lämpligast skulle närma sig kollegorna. Men när kontakten väl hade etablerats visade det sig att samarbetet med klubben i Stockholm såväl som med kollegorna i Åtvidaberg var både inspirerande och givande. Genom dessa kontakter kunde klubben i Motala kopiera en modell för en effektivare lokal facklig organisation. Framförallt var det de givande kontakterna med klubben i Stockholm som väckte intresset för att skapa ett fastare samarbete mellan klubbarna inom Electrolux.

Kapitel 3

Verkstadsklubben, företagsnämnden och koncernfacket 1946-1970

Detta kapitel omfattar perioden 1946 till 1970. Det inleds med en kort resumé över Electrolux utveckling under perioden. Därefter presenteras två nya fora som kom att bli viktiga för verkstadsklubben under perioden – Electrolux koncernfack och företagsnämnderna, vilka startade sina verksamheter åren efter andra världskriget.

Därefter presenterar jag historiken över verkstadsklubbens praktik under perioden 1946-1970. I detta kapitel fokuserar jag i första hand på:

Electrolux koncernfack, företagsnämnden vid Electrolux i Motala, Motala kommuns roll för Electrolux och verkstadsklubben, koncernstrukturens inverkan på det fackliga arbetet och slutligen hur verkstadsklubbens och koncernfackets verksamhet kan förstås i förhållande till Ekdahls modell.

Electrolux övergripande historia 1946-1970

Under den andra halvan av *1940-talet* etablerade sig koncernen på den sydamerikanska marknaden med dotterbolag i Colombia, Venezuela och Uruguay. Detsamma gällde för Oceanien där man startade dammsugarfabriker i Australien och Nya Zeeland. I Sverige öppnade Electrolux en ny fabrik för elektriska motorer i Västervik 1948. Samma år presenterades ett enhetskylskåp anpassat efter svensk byggstandard. Mot slutet av årtiondet hade försäljning och produktion återhämtat sig och företaget hade nästan 30 dotterbolag som sysselsatte 7 500 personer.¹

1950-talet var ett starkt expansivt årtionde för Electrolux. Den kanske största förändringen skedde inom produktområdet för matförvaring. Det var under detta årtionde som de höga matförvaringsapparaterna (kyl/frys eller kyl/sval) gjorde sitt inträde i köken och de som hade råd och utrymme kompletterade med en frysbox. Genom att kompressordrift infördes i kylskåpen blev även själva kylskåpen större. Detta kunde ha blivit dödsstöten för det gamla absorptionskylskåpet, men genom produktutveckling och lite tur öppnades en ny marknad. En Electroluxupppfinning sänkte strömförbrukningen kraftigt i absorptionskylskåpen, vilket åter gjorde det konkurrenskraftigt. I övrigt fortsatte utvecklingen mot allt effektivare och tystare dammsugare. Två helt nya produkter lanserades också under 1950-talet: hushållstvättmaskin och bänkdiskmaskin. Internationellt startades produktion i Brasilien och Tyskland med en helt ny fabrik i Wilhelms-hafen och en återuppbyggd i Berlin. I samband med att Wallenbergsfären blev

¹ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 7.

huvudägare av Electrolux 1956 genomfördes även en ny stavning av företagsnamnet. Stavningsreformen genomfördes 1957 och koncernen hette därefter Electrolux.² Vid årtiondets slut hade koncernen agenter och dotterbolag i mer än hundra länder och ca 20 fabriker i femton länder. Koncernens omsättning uppgick till 665 Mkr. och antalet anställda var 18 000 personer.³

1960-talet var något av en brytningstid för Electrolux. Årtiondet utmärktes i första hand av fortsatt utveckling av de traditionella produkterna och en fortsatt internationalisering med särskilt fokus på Skandinavien. Samtidigt gjorde koncernen inbrytningar på en rad nya verksamhetsfält genom egna nya produkter eller, vilket var det vanligare, via företagsköp. Såsom: storköks och sterilisationsanläggningar, kommersiella tvätt- och städprodukter, kommersiell städverksamhet, datorstyrd materialhanteringsutrustning samt naturvårds- och fritidsprodukter. Bolaget ger två förklaringar till detta nytänkande: en hård konkurrens på vitvarusidan främst från Italien och USA och att Hans Werthén övertog ledningen i koncernen 1967. Under de sista åren av 1960-talet inleddes den strukturomvandling som under 1970-talet kom att manifesteras i en ny kraftig expansion av koncernen.⁴

När ASEA 1962 gick in som huvudägare i Electrolux genomfördes en fusion med ElektroHelios. Därmed kom Electrolux att även få spisar på produktprogrammet. Genom fusionen fick Electrolux tillgång till ny kunskap och därför kunde kyl/frys-skåpsortimentet förbättras bland annat genom införandet av skumisoleringsmetoden. Dammsugarna utvecklades också under 1960-talet bland annat genom att de utrustades med kabelvinda, dammbehållare och med motor-munstycke. Inkomsterna från dammsugarförsäljningen var fortfarande den ekonomiska ryggraden i koncernen.

När Werthén övertog ledningen för koncernen 1967 brottades Electrolux med problem. Den enda ljuspunkten på vitvarusidan var den ökande exporten av husvagnskylskåp till USA och Kanada. I den situationen genomfördes en rad förändringar inom koncernen: intern rationalisering, strukturförändringar, ytterligare diversifiering av försäljningsprogrammet och ökad internationalisering. Den första åtgärden var en strukturrationalisering av den nordiska vitvaruproduktionen. Den centrala administrationen flyttades till den före detta dammsugarfabriken på Essingen i Stockholm. Den inhemska produktionen utlokaliserades helt och hållet till landsortsfabrikerna. Genom förvärv av en rad vitvaruföretag i grannländerna blev fabriksspecialiseringar möjliga. Därigenom skapades förutsättningar för längre tillverkningsserier och därmed förbättrad produktionsekonomi. En annan viktig nyorientering i slutet av 1960-talet var samarbetsavtalet med det danska städföretaget DDRS och köpet av ett amerikanskt företag

² Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/12 1956 och 12/6 1957. Jag använder genomgående den nya stavningsformen, dvs Electrolux med c.

³ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 8-9.

⁴ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 10-11.

som tillverkade städmaskiner. Kommersiell städ och serviceverksamhet kom under 1970-talet att bli koncernens kraftigast expanderande verksamhetsfält. För att kunna fortsätta expandera genom företagsuppköp sålde Electrolux av sitt aktieinnehav i Electrolux Corporation, USA och därigenom förstärkte koncernen sin kassa med ca 300 Mkr.

Vid utgången av 1960-talet var koncernomsättningen närmare 1,6 miljarder kronor och ungefär 2/3 av den summan kom från utlandsförsäljningen. Koncernen hade ett tjugotal fabriker och ca 70 tillverknings- och försäljningsbolag i 32 länder. Electrolux hade 28 000 anställda, varav 12 000 i Sverige.⁵

Koncernfacklig organisation

Det koncernfackliga samarbetet etablerades, utvecklades och formaliserades i Electrolux-koncernen under åren 1946-1970. Jag diskuterar först Electrolux koncernfacks organisation och därefter följer en introduktion av företagsnämnden vid Electrolux i Motala.

Från den första koncernfackliga träffen 1946 fram till juni 1963 fortgick den koncernfackliga verksamheten med de årliga träffarna som huvudforum. Verkstadsklubben i Motala representerades med två personer ur styrelsen och ett skyddsombud (oftast huvudskyddsombudet) fram till 1954 då representationen från styrelsen utökades till tre personer.⁶ Det var verkstadsklubbens styrelse vid Motalafabriken som på egen hand beslutade att öka representation till tre personer. Styrelsen ger inte något motiv till beslutet. Koncernfacket hade inga stadgar eller motsvarande statuter för sin verksamhet och det finns inga uppgifter vid denna tidpunkt att antalet representanter var reglerat.

När koncernfacket etablerades var resekostnaderna ett stort problem. Inför 1947 års konferens beslutade verkstadsklubben att betala 75 kronor till var och en av styrelserepresentanterna för resa och omkostnader. Verkstadsklubben sökte och fick bidrag från bolaget för skyddsombudets kostnader.⁷ Därmed hade klubben täckning för skyddsombudets kostnader för koncernkonferenserna. Men hur skulle verkstadsklubbens med sin begränsade ekonomi få fram medel för styrelserepresentanternas resekostnader? 1948 riktade verkstadsklubben en förfrågan både till företagsledningen i Motala och, genom verkstadsklubben vid Lux i Stockholm, till koncernledningen om inte Electrolux kunde stå för kostnaderna även för verkstadsklubbarnas styrelserepresentanter vid de fackliga koncernträffarna. Det ville företaget inte alls.⁸ Inför den fackliga koncernträffen 1949 hade dock verkstadsklubben i Motala kommit på ett nytt sätt att lösa problemet. Verkstadsklubben skrev till förbundet för att undersöka om en extra uttaxering

⁵ Electrolux Rapport. *Electrolux 1908-1981*, sid 10-11, 1981.

⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/3 1953.

⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 24/4 1947.

⁸ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 23/4 1948.

från medlemmarna för att täcka kostnaderna för konferensträffarna var förenlig med Metallindustriarbetareförbundets stadgar. Av svaret att döma var problemet inte tidigare diskuterat inom förbundet:

”Enligt förbundsstadgan finns det ingen möjlighet för klubbarna att utverka sådana extra uttaxeringar. Förbundet kan endast uppmana medlemmarna att betala, frågan skall dock behandlas under nästa kongress.”⁹

Någon extra uttaxering gjordes aldrig i Motala. Problemet löstes genom att verkstadsklubben fick anslag från avdelning 37 i Motala. Från och med 1951 fick verkstadsklubben ett anslag på 150 kronor för en styrelserepresentant.¹⁰ I och med detta förfarande verkade problemet vara löst. De ekonomiska problemen i samband med konferenserna återkom 1959. Denna gång gällde det skyddsombudens ersättning. Styrelserepresentanternas ersättning följde då förbundets praxis att de fick traktamente även på söndagar, vilket företaget ej betalade för skyddsombuden.¹¹ Styrelsen fick i uppdrag att utreda frågan. Hur den löstes har jag dock ej kunna finna, men det är intressant att notera att på en tio års period hade de lokala fackliga organisationernas ekonomi blivit så stabil att de kunde utöka representationen samt höja arvudet.

Hur fungerade den koncernfackliga verksamheten i praktiken? Verkstadsklubben vid Lux i Stockholm var i regel koncernfackets förhandlare fram till 1963.¹² Denna lösning verkar främst ha varit en praktisk lösning som inte krävde några resor och därmed kunde kostnaderna hållas nere. Det valdes ett verkställande utskott (VU) på konferensträffen 1948 men detta verkar inte ha fungerat tillfredsställande. Jag har inte hittat någon referens till detta VU någonstans i protokollen fram till 1963. Det verkar snarare som att verkstadsklubben vid Lux i praktiken fungerade som VU. Verkstadsklubben i Motala var kritisk till Luxklubben för att den inte tillräckligt snabbt och ofta informerade landsortsklubbarna, vilket borde ha varit en uppgift för VU.¹³ Koncernfacket upprättade ingen formell arbetsbeskrivning för VU men ett verkställande utskott har ju i regel uppgiften att verka som en arbetande styrelse. I praktiken kom VU att genomföra de beslut som konferensen fattade, vilket oftast innebar förhandlingar med och förfrågningar till koncernledningen. VU kom även att agera självständigt i viktiga frågor mellan de årliga konferenserna samt informera och

⁹ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 28/1 1949.

¹⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/4 1951.

¹¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/2 1959.

¹² Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 22/4 1949. Material från verkstadsklubben vid Lux AB finns arkiverat på arbetarrörelsens arkiv i Stockholm. Det är dock ett begränsat material som endast sträcker sig fram till och med 1941. Det finns inte heller något material från verkstadsklubben hos Metall i Stockholm.

¹³ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 22/4 1949. På detta sammanträde föreslogs att VU skulle utökas till att omfatta en representant från varje landsortsklubb. Men detta förslag verkar inte ha omsatts i praktiken.

inhämta information från verkstadsklubbarna i koncernfacket. Koncernfacket självt verkar endast sporadiskt ha upprättat protokoll. I regel presenterades koncernfackets verksamhet muntligen på verkstadsklubbens styrelsemöten och klubbmöten.

Electrolux koncernfack förändrades 1963. På koncernkonferensen valdes ett nytt VU bestående av tre personer.¹⁴ Detta nya VU tycks ha blivit mycket mer aktivt, det rapporterades flitigt både på styrelsemöten och klubbmöten om VU:s aktiviteter. En orsak kan ju vara att Motala verkstadsklubbens ordförande ingick i VU och att det därför i mitt källmaterial framstår som att det koncernfackliga arbetet utvecklades, åtminstone beträffande Motalafabriken. 1968 beslutade VU att lägga de återkommande VU-träffarna till de mindre klubbarna. Detta beslut får ses som en solidarisk handling av de större klubbarna gentemot de mindre inflytelserika och ekonomiskt svaga småklubbarna, exempelvis i Säffle, Alingsås, Getinge och Ankarsrum. Världklubben blev adjungerad till mötena. Detta beslut möjliggjorde för de mindre klubbarna att göra sin röst hörd och påverka det koncernfackliga samarbetet.¹⁵

Vid två tillfällen, 1955 och 1965-1966, försökte koncernen genom förhandlingar att slippa kostnaderna för skyddsombuden i samband med de fackliga koncernträffarna.¹⁶ Men vid båda dessa förhandlingar var frågan endast en detalj bland många andra. Verkstadsklubbarna lyckades vid båda tillfällena behålla förmånen. Jag återkommer längre fram i kapitlet till dessa förhandlingar.

Företagsnämndernas bakgrund

Efter andra världskriget etablerades ett nytt forum för lokalt samarbete på arbetsplatserna. Företagsnämnderna kan betraktas som saltsjöbadsavtalets formella etablering på lokal nivå.¹⁷ Saltsjöbadsavtalet hade banat väg för ett samarbete mellan arbetsgivare och fackföreningsrörelse. Samtidigt satte socialdemokratin radikala efterkrigsprogram och en vidare europeisk debatt om företagsdemokrati press på de politiska motståndarna och företagens företrädare samt därtill kom en inhemsk debatt efter kriget om det svenska företagandets framtid. De centrala parternas avsikt var att industrins effektivitet skulle höjas genom att de anställda gjordes delaktiga i företagens utveckling genom företagsnämnderna.¹⁸

¹⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 28/6 1963.

¹⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 24/5 1968.

¹⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 24/1 1955, mötesprotokoll 28/1 1955, 24/9 1965 och 25/3 1966.

¹⁷ Inge Janéus, "Företagsnämnderna – en parantes", i Sten Edlund (red.) *Saltsjöbadsavtalet 50 år: forskare och parter begrundar en epok*, 1989.

¹⁸ Maths Isacson, *Verkstadsindustrins arbetsmiljö: Hedemora Verkstäder under 1900-talet*, 1990, sid 117 f.

Att LO återigen¹⁹ initierade debatten om företagsdemokrati 1945 var, enligt LO:s ordförande August Lindberg, ett svar på kritiken om att arbetarna på lokal nivå visade så stort motstånd mot de rationaliseringar arbetsgivarna försökte genomföra. Lindberg menade att arbetarna hade fullt legitima skäl till detta motstånd så länge de inte fick inflytande. Som situationen var kunde arbetarna svårigen identifiera sig med företaget och motiveras till produktionsökning. Lösningen på problemet med arbetarnas motvilja till rationaliseringar var således industriell demokrati. Genom att involvera arbetarna i företagets ekonomi och produktionsplaner skulle resultatet bli ökad trygghet, ökad produktionseffektivitet och bättre konkurrenskraft. Denna lösning menade Lindberg borde tilltala samtliga parter.²⁰

Avtalet om företagsnämnder undertecknades 1946 av LO och SAF. För att avtalet skulle träda i kraft krävdes att det undertecknades av de enskilda förbunden och att någon part lokalt begärde att det skulle aktiveras. Nämnden var ett organ för information och samråd och hade till uppgift att upprätthålla fortlöpande samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda för att åstadkomma bästa möjliga produktion, bereda de anställda insikt i verksamhetens ekonomiska, tekniska betingelser och rörelsens resultat, verka för de anställdas trygghet i anställningen samt för säkerhet, sundhet och trivsel i arbetet och främja inom företaget bedriven yrkesutbildning samt att i övrigt verka för goda produktions- och arbetsförhållanden vid företaget.²¹

Företagsnämnden vid Electrolux i Motala

I det konstituerande nämndsammanträdet underströk överingenjör Tunhammar, som företagsledningen utsett till företagsnämndens ordförande, att företagsnämndens huvuduppgift var att befordra produktionen och att samtidigt tillgodose de anställdas krav på trygghet och trivsel i arbetet. Han var mycket tydlig med att företagsnämndsavtalet enligt § 31 stipulerade tystnadsplikt för nämndens ledamöter i frågor av särskild vikt för företaget.²²

Företagsnämnden vid Electrolux i Motala höll de stipulerade fyra sammanträdena varje år från starten i november 1948 fram till 1969. Det var inte ovanligt att det hölls fler sammanträden än fyra per år. Protokollen är tämligen utförliga framförallt under företagsnämndens första tid.

Under den första tiden hölls sammanträdena antingen på Stadshotellet eller restaurang Vättern i Motala. Under den andra halvan av 1950-talet höll nämnden

¹⁹ Industriell demokrati hade diskuterats redan under 1920-talet. Se exempelvis Christer Lundh, *Den svenska debatten om industriell demokrati 1919-1924*, 1987.

²⁰ Anders L Johansson, *Tillväxt och klassarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst*, 1989, sid. 240 f. Se även Inge Janerus, "Företagsnämnderna – en parentes", i Sten Edlund (red.) *Saltsjöbadsavtalet 50 år: forskare och parter begrundar en epok*, 1989.

²¹ Svensk uppslagsbok, 1959. Sökordet industriell demokrati.

²² Electrolux Motala företagsnämndsprotokoll, 24/11 1948.

även sammanträden på Göta Hotell i Borensberg. Under senare hälften av 1960-talet förlade nämnden allt oftare sina sammanträden till någon av Electrolux lokaler i Motala.

Företagsnämnden hade vid sitt konstituerande möte i november 1948 16 ledamöter förutom suppleanter. Dessa ledamöter fördelade sig enligt följande: sex st från företagsledningen, tre st tjänstemän och sju st arbetare. Företagsledningen tillsatte i enlighet med avtalet ordförandeposten.

De stående punkterna på dagordningen var en inledande produktionsöversikt med efterföljande fri diskussion, förslagsverksamheten, informationskommittén och trivselsfrågor samt efter några år även skyddsfrågor (arbetsmiljöfrågor). Det andra företagsnämndssammanträdet varje år innehöll även en informationspunkt om Electrolux bokslut.

Produktionsöversikten var till innehållet tämligen bred. Ofta innehöll den en redogörelse över orderingångens och produktionens utveckling inom Electrolux-koncernen under det senaste kvartalet samt en uppskattning av de följande månadernas utveckling. Genomgången började oftast med en internationell översyn, följd av en redovisning av läget för de svenska fabrikerna och avslutades med en mer noggrann information om Motalafabriken. Produktionsöversikten innehöll oftast även redogörelse för hur företagsledningen/koncernledningen uppfattade den ekonomiska och handelspolitiska situationen, framförallt i Sverige men även i ett globalt perspektiv.

Förslagsverksamheten var organisatoriskt en ”subkommitté”²³ inom företagsnämnden, som på koncernledningens initiativ kom att organiseras på ett enhetligt sätt inom Electroluxkoncernens fabriker i Sverige. Förslagskommittéerna bestod av tre personer, en från varje part inom företagsnämnden. De skulle samla in förslag från företags anställda som bidra till att höja produktiviteten inom företaget. Kommittén skulle vidare utreda vilka förslag som var värda att premiera. Till sin hjälp kunde kommittén adjungera expertis såsom verkstadsingenjören, arbetsstudiechefen, kalkylator m fl. Förslagskommittén skulle vidare föredra dessa ärenden inför nämnden, som hade i uppgift att föreslå vilka ärenden som skulle premieras och med vilket belopp. Det var företaget, det vill säga arbetsgivaren, som ensidigt beslutade vilka förslag som skulle premieras och summans storlek.²⁴

Förslagsverksamheten kom att få ett tämligen stort utrymme i företagsnämndens arbete. Det gjordes också flera utvärderingar av förslagsverksamheten under tiden nämnden var aktiv, med jämförelser mellan de olika Electrolux-fabrikerna i Sverige. Ett återkommande problem för förslagskommittén var att de anställda inte lämnade så många förslag som kommittén önskade. Jag har sett två konfliktytor i materialet. En gällde arbetarnas motvilja att släppa ifrån sig

²³ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 24/11 1948.

²⁴ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 16/5 1949.

kunskap och erfarenheter. Hertzman, en av verkstadsklubbens representanter i företagsnämnden, förklarade ”att om förslagsverksamheten skulle ha verklig framgång, måste arbetarna få klart för sig, att det hela inte vore upplagt endast för att bolaget skulle förtjäna pengar. En del arbetare drog sig nu för att lämna in förslag, därför att de befarade, att förslaget skulle medföra nya arbetsstudier och sämre ackordspriser.”²⁵ En annan gällde vilka anställda som skulle få ersättning för sina förslag och ersättningens storlek. Företaget vägrade betala ut pengar till t ex reparatörer och tjänstemän. Bolagsledningen ansåg att produktionsförbättringar ingick i dessa yrkeskategoriers ordinarie tjänst.²⁶ Historikern Jonny Hjelm har i studien *Begåvningsreserven inom industrin* visat att de konflikter som uppstod i samband med förslagsverksamheten i Motala långt ifrån var några unika lokala konflikter. Hjelms studie bekräftar bilden av att företagsledningarna i regel var bekymrade över att det lämnades in för få förslag och att det ofta uppstod konflikter bland annat om ersättningsnivåerna, om vem som hade rätt att lämna in förslag och framförallt om vem som hade rätt att få ersättning.²⁷

Informationskommittén hade till syfte att sprida uppgifter om nämndens arbete och resultat till samtliga anställda. Under nämndens första år arbetade informationskommittén hårt för att hitta en form för hur detta uppdrag skulle genomföras. Nämndens förste ordförande Tunhammar vägrade att släppa ut nämndens protokoll till personer utanför nämnden, med motiveringen att de kunde innehålla känslig information. Han var även mycket tveksam till att ens låta ge ut en kortfattad resumé av protokollet, eftersom han ansåg att en sådan kunde missförstås.²⁸ Därför prövade informationskommittén andra former för att sprida information om nämndens arbete. Den första metoden som användes var att anordna informationsaftnar som förutom information om vad som avhandlats på företagsnämnden även kunde innehålla föredrag. En annan metod som provades var att medels en magnefonupptagning spela in ett nämndsammanträde, som sedan redigerades till lämplig längd och spelades upp för de anställda.²⁹

Den form som senare kom att användas var att distribuera en kort resumé till samtliga anställda via lönekuvertet.³⁰ Koncernledningen hade redan från början spridit information om företagsnämndernas arbete via företagstidningen *Elektrolux Rapport*.³¹ Företagsnämnderna sågs troligen till viss del som ett instrument av

²⁵ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 8/3 1950.

²⁶ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 3/6 1950.

²⁷ Jonny Hjelm, *Begåvningsreserven inom industrin. Förslagsverksamheten i Sverige under 1900-talet*, 1999, sid 142 ff.

²⁸ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 3/6 1950 och 8/12.

²⁹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 8/12 1950.

³⁰ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 12/9 1951.

³¹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 24/11 1948. Koncernledningen önskade att *Elektrolux Rapport*s redaktör skulle vara sekreterare i koncernens samtliga svenska nämnder och sedan publicera information i tidningen. I Motala röstade arbetarna och tjänstemännen gemensamt ned detta förslag och tillsatte en tjänstemannarepresentant som sekreterare. Tidi-

företagsledningen, vilket skulle kunna förklara företagsledningens intresse av att sprida utvald information från nämndens arbete till hela arbetsstyrkan.

Arbetsrepresentanterna hade redan 1949 lyft fram frågan om informationsträffar. Syftet hade varit att de anställda skulle få information om hur de olika avdelningarna arbetade.³² Tanken var att de olika avdelningscheferna skulle presentera sin avdelning och att detta skulle bidra till att skapa kontakter och förståelse mellan dem. Verkstadsklubben bokade Folkets hus och informationsträffarna hölls på kvällstid. Efter den andra träffen var verkstadsklubbens ordförande och tillika företagsnämndsrepresentanten Einar Fransson missnöjd.³³ På den senaste informationsträffen hade en ingenjör Harry Johansson från Stockholmsfabriken hållit ett föredrag med titeln: Arbetsstudier inom verkstadsindustrien. Efter föredraget hade två filmer visats: ”Var finns händerna?” och ”Vad gör en frimåndag”. Det hade vid denna träff inte givits möjlighet att ställa frågor eller diskutera föredraget eller filmerna. Företagsledningen hade tagit tillfället i akt för att oemotsagd sprida sitt budskap. Efter en tämligen livlig diskussion beslutade nämnden att informationskommittén skulle vänta med att arrangera ytterligare informationsträffar under en period.

Från och med 1954 infördes en ny variant av avdelningsträffar vid Motalafabriken.³⁴ Syftet med dessa var inte enbart att sprida information från företagsnämnden utan även starta diskussioner i nämndens anda på avdelningarna, reda ut missförstånd och engagera arbetarna.

Den sista stående punkten på företagsnämndens dagordning kallades för ”trivselfrågor”. Under denna punkt diskuterades frågor av en lite annan karaktär såsom rökning på arbetsplatsen och tillgång till telefon. Både punkten trivselfrågor och avdelningsträffarna kan ses som ett utslag av de Human Relations-teorier som börjat göra sig gällande i Sverige vid denna tidpunkt. I slutet av 1940-talet importerades detta idékoncept från USA där det arbetats fram av bland annat Elton Mayo. Vad man upptäckt var att det arbetade människor i industrin och att de i första hand var sociala och inte alltid rationella. En bidragande orsak till att dessa idéer vann spridning var att industrin brottades med problem, människor vantrivdes vilket ledde till hög personalomsättning med produktionsstörningar och produktivitetsförluster som följd. Syftet med Human Relations var att skapa arbetsglädje och trivsel på arbetsplatserna för att därigenom möjliggöra högre produktivitet.³⁵

gare hade de röstat fram en arbetsrepresentant som vice ordförande. Året efter tillsattes dock redaktören som sekreterare i enlighet med koncernledningens vilja.

³² Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 16/5 1949.

³³ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 8/3 1950.

³⁴ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 19/3 1954.

³⁵ Torsten Björkman och Karin Lundqvist, *Från Max till Pia*, 1981.

Ledig midsommarafton

Electrolux koncernfack fick ägna mycket tid och möda de första åren åt att få sin egen verksamhet att fungera. Jag har tidigare nämnt de problem verkstadsklubben i Motala hade med finansieringen av koncernträffarna och informations-spridningen till klubbarna i landet. På förslag från verkstadsklubben i Motala diskuterades att lägga träffarna på helgerna och att minimera den till att endast omfatta en dag.³⁶

De frågor som diskuterades i övrigt på de koncernfackliga träffarna under den andra halvan av 1940-talet handlade i första hand om ersättningen, försäkring och förmåner för de anställda inom koncernen. Verkstadsklubbarna förhandlade med koncernen för att få till stånd olika typer av sociala förmåner för medlemmarna, att få tillbaka semesterersättningen och att få en bättre pensions-uppgörelse.³⁷ Den fackliga taktiken var att frågorna i första hand skulle drivas via koncernfacket i direkta förhandlingar med koncernledningen. De LO-fackliga organisationerna inom Electrolux strävade således efter enhetliga och koncern-visa lösningar istället för olika avtal vid varje produktionsenhet. I fallet med semesterersättningen var det en förmån som företaget dragit tillbaka och som verkstadsklubbarna ej lyckades att förhandla sig till igen.³⁸ I frågan om pensions-uppgörelsen kom det dock att dröja till 1952 innan den nådde en lösning. Jag återkommer därför till pensionsuppgörelsen nedan.

Information inhämtad under koncernträffarna kunde även användas för att stärka den fackliga positionen gentemot den lokala företagsledningen. Jag vill visa på två exempel. Vid Motalafabriken hade arbetarna under flera år varit missnöjda med att behöva arbeta på midsommaraftonen. Verkstadsklubben fick via koncernfacket information om ett förfarande som användes både vid Stockholms- och Västerviksfabriken. Vid dessa enheter kunde personalen vara ledig midsommarafton om ledigheten kompensterades genom övertidsarbete. Samma system introducerades 1949 vid Motalafabriken efter att verkstadsklubben i sitt förslag hänvisat till att det praktiserades vid Electroluxenheterna i Stockholm och Västervik.³⁹ Ett andra exempel av fackföreningsrörelsens krav på arbetsgivarna var att de skulle ta ett större ansvar för de anställdas vila och rekreation på fritiden. Detta krav resulterade i att Electroluxledningen i Motala 1945 köpte ett större område tre km utanför Motala.⁴⁰ I samband med koncernkonferensen

³⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 23/4 1951.

³⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 24/4 1947 och styrelseprotokoll 23/3 1948.

³⁸ Protokollen är mycket kortfattade. Det som kallas för semesterersättning kan vara det bidrag som arbetarna fått sedan 1931 för att arrangera resor under semester. Dessa resor gick exempelvis till Kolmården och Västervik. Adolfsson anger i klubbens 25-års jubileumsskrift att semesterersättning upphörde 1945 i samband med uppgörelsen av den stora konflikten mellan Metall och arbetsgivarna.

³⁹ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/5 1949.

⁴⁰ Adolfsson, sid 18.

1953, när arbetarna på Electrolux fabrik i Göteborg fick kännedom om hur väl utrustat Motala-arbetarnas rekreatiomsområde var, krävde de att företaget skulle uppföra stugor också på deras semesterö.⁴¹

”Världserövrarna”

Verkstadsklubben kom allt mer att intressera sig för Electroluxkoncernens generella utveckling. Den främsta informationskällan var företagsnämnden. På det första nämndssammanträdet vid Electroluxfabriken i Motala i november 1948 slog ordförande Tunhammar fast att Electrolux var ett välkänt namn över stora delar av världen. Enligt Tunhammar fanns förklaringen till denna ”världserövring” att finna i, å ena sidan svensk företagsamhet, uppfinningsförmåga och yrkesskicklighet, och å andra sidan i det växande internationella behovet av maskinella hjälpmedel.⁴²

När Tunhammar beskrev Electroluxkoncernens organisation för nämndens ledamöter, redogjorde han även för var i världen koncernen 1948 hade fabriker och försäljningsorganisationer i form av dotterbolag. Electrolux hade fabriker i Montreal (Canada), Melbourne (Australien), Luton (England), Courbevoie (Frankrike), Berlin (Tyskland), Köpenhamn (Danmark), Milano (Italien) och Wellington (Nya Zeeland). I USA tillverkades Electrolux produkter på licens av företag som ej ingick i koncernen, dammsugare i Old Greenwich, Connecticut och kylskåp i Evansville, Indiana. Electrolux sysselsatte i runda tal 10 000 personer, varav 4 000 i Sverige.⁴³ 1948 hade koncernen fler anställda utomlands än i Sverige.

I samband med att nämndens ordförande Tunhammar på majsammanträdet 1949 redovisade 1948 års bokslut gjordes flera jämförelser mellan Sverige och utlandet. Ordföranden kunde bland annat visa att tillverkningen vid koncernens fabriker under året stigit med i medeltal ca 17 procent i Sverige och vid fabrikerna i utlandet med ca 25 procent. Det goda resultatet för koncernen förklarade Tunhammar med ökade royaltyinkomster från utlandet och ökad export från Sverige. Ett problem var dock svårigheterna att få importtillstånd till ett flertal länder. Det kunde få till konsekvens att produktionen ökade utomlands istället för i Sverige.⁴⁴ Genom att presentera bokslutet på detta sätt underströk företagsledningen konkurrensförhållandet mellan de olika Electroluxfabrikerna. Det är rimligt att anta att verkstadsklubbens representanter uppfattade presentationen som ett förtäckt hot: ökade inte produktiviteten vid de svenska enheterna kunde produktionen flyttas utomlands.

⁴¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 22/5 1953.

⁴² Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 24/11 1948.

⁴³ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 24/11 1948.

⁴⁴ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 16/5 1949.

När Electrolux bokslut för 1950 presenterades för företagsnämnden framgick det att nära hälften (49,2 procent) av all produktion vid Electrolux fabriker i Sverige exporterades.⁴⁵ I denna siffra redovisas försäljning till utländska dotterbolag, det vill säga både utländska försäljningsbolag och producenter (fabriker). Electrolux produkter såldes uteslutande via egna försäljningsbolag i, å ena sidan svensk företagsamhet, uppfinningsförmåga och yrkesskicklighet, å andra sidan i det växande internationella behovet av maskinella hjälpmedel.⁴⁶

De utländska marknaderna var således mycket betydelsefulla för Electrolux svenska produktionsenheter vid denna tidpunkt.

Intryck från USA

Vid företagsnämndssammanträdet i mars 1949 redogjorde överingenjör Ebbe Svensson för sina erfarenheter av amerikansk industri som han fått under en resa i USA på hösten 1948.⁴⁷ Han hade besökt de två fabriker som på licens tillverkade Electroluxprodukter för den amerikanska marknaden. Svensson hade åkt till det stora landet i väster och blivit imponerad av det han sett: fabriken i Evansville, Indiana var fem gånger så stor som Motalafabriken, hade 4 700 anställda och tillverkade 370 000 kylskåp per år (Motalafabriken hade vid detta tillfälle ca 800 anställda och 1949 års produktion beräknades till 71 600 kylskåp⁴⁸). Arbetstiden i fabriken var 40 timmar per vecka, vilket enligt Svensson var ett genomsnitt i USA. Svensson var imponerad av hur långt den amerikanska industrin hunnit med att införa flytande produktion.⁴⁹ Arbetstakten var högre i USA än i Sverige. Löneläget för de amerikanska arbetarna var något högre. Han hade även noterat att personalavdelningen förmedlade kontakten mellan företagsledningen och fackföreningen. En stor skillnad mellan amerikansk och svensk industri var det låga intresset för sociala välfärdsåtgärder i USA. Där var man främst inriktad på att producera och fäste mindre vikt vid hygieniska förhållanden och dylikt.

Företagsnämndens ledamöter kunde kanske föreställa sig hur det skulle vara att arbeta på fabriken i Indiana men när Svensson började att berätta om dammsugarfabriken i Old Greenwich, Connecticut kände de antagligen inte igen sig.

Denna fabrik var mindre till ytan än Motalafabriken men sysselsatte nästan dubbelt så många. I fabriken tillverkades ca 900 000 dammsugare per år. Svensson var mäktigt imponerad av arbetstakten vid denna fabrik, speciellt vid sammansättningsbanorna. Svensson hade två förklaringar till den utomordentliga prestationsförmågan: den första var den familjära anda som rådde inom företaget.

⁴⁵ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/6 1951.

⁴⁶ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 24/11 1948.

⁴⁷ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 18/3 1949.

⁴⁸ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 24/11 1948.

⁴⁹ Jag diskuterar flytande tillverkning, som var den gängse termen i Sverige, senare i detta kapitel.

Den andra var det bonussystem som tillämpades och som bidrog till att alla hade intresse av att det tillverkades så många dammsugare som möjligt med så få anställda som möjligt. Medelförtjänsten vid denna fabrik var ca 80 dollar per vecka, det vill säga 20 dollar högre än vid fabriken i Indiana. Svensson nämnde också att det inte existerade någon fackförening på fabriken. Han kommenterade dock inte huruvida detta förhållande påverkade produktionen eller lönerna.

Svenssons syfte var uppenbarligen att visa att höjd levnadsstandard endast kunde åstadkommas genom produktivitet.⁵⁰ Det fanns, enligt Svensson, flera sätt att nå detta mål:

- A) Att öka arbetstiden, vilket knappast var tilltalande på längre sikt,
- B) Att öka arbetstakten. Den genomsnittliga arbetstakten var högre i USA,
- C) Att rationalisera. Genom att införa mekaniska hjälpmedel kunde produktionen höjas utan att arbetskraften ökade.

”De åtgärder, man vidtog i rationaliseringssyfte, låge alltså i allas intresse, och det vore därför önskvärt, att alla anställda ställde sig positiva till sådana åtgärder.”⁵¹

Svensson talade också om ”flytande produktion”. Det vedertagna svenska begreppet tycks vara flytande tillverkning (fluid process) och termen definierades 1959 som ”en i rummet fortskridande, tidsbestämd tempoföljd utan luckor.”⁵² Flytande tillverkning kännetecknades av maskinellt bestämd arbetstakt eller arbetsrytm och av att produkten inte i någon större omfattning mellanlagrades under resan längs produktionskedjan. Flytande tillverkning introducerades i slutet av 1800-talet vid slakterier i Chicago men blev mer uppmärksammas genom Fords bilproduktion från och med 1913.

Redan nästkommande nämndsammanträde redovisade Nordlund från företagsledningen sina intryck från en studieresa i USA.⁵³ Han hade i första hand studerat amerikanska kylskåpsfabriker. De intryck han förmedlade till nämnden överensstämde till stor del med Svenssons. Den effektivitet som den amerikanska industrin uppvisade berodde främst på den högre arbetstakten och den långt drivna rationaliseringen, men Nordlund talade även om den arbetsglädje han mött i de amerikanska industrierna. Arbetsplatserna utmärktes av ett kamratligt och hjärtligt förhållande mellan arbetare och arbetsledning. De amerikanska fabrikerna låg väl så långt framme som de svenska vad det gällde hygien, matförhållanden och arbetarskyddet. Framförallt så talade Nordlund om behovet av rationaliseringar inom den svenska industrin. Även Nordlund var positiv till flytande produktion. I hans beskrivning började rationalisering på ritbordet för att sedan följa genom hela produktionsprocessen. Produktionen borde standardi-

⁵⁰ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 18/3 1949.

⁵¹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 18/3 1949.

⁵² Svensk uppslagsbok, band 9, 1959.

⁵³ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 16/5 1949.

seras, förenklas och onödiga transporter och operationer elimineras. För att kunna genomföra denna modernisering av produktionen krävdes att alla hjälpte till. Nordlund var nöjd med att den nya målningsavdelningen samt det blivande emaljverket även i en amerikansk jämförelse framstod som fullt modern. Det gick dock inte att slå sig till ro med dessa två förbättringar, Nordlund hade fler och konkreta förslag till hur produktionen på Motalafabriken skulle rationaliseras och moderniseras.

I företagsnämndsprotokollen har jag endast vid två tillfällen kunnat notera att företagsledningen gjort studieresor eller studiebesök till andra länder än USA. Den ena av dessa resor gick till Electroluxfabriken i Luton, England, den andra till Italien och konkurrenterna Zanussi och Ignis.⁵⁴

Företagsledningen meddelade att tillverkningen av (kylskåps-) inredningar planerades att bedrivas på samma sätt som i USA. Det innebar konkret att en elektrisk sömsvetsningsmaskin beställts från USA.⁵⁵

Nordlund återkom senare till de strävanden som företagsledningen gjorde för att införa flytande tillverkning. Det är dock uppenbart att de riktlinjer som Nordlund drog upp på majmötet 1949 varit preliminära och att de i detalj fick korrigeras ganska mycket.⁵⁶ Tydligt är dock att de rationaliseringssträvanden som företaget försökte genomdriva till stor del bestod i att entusiasmera de anställda att delta i projektet. Nordlund framhöll att arbetsgången måste göras mer flytande utan onödiga buffertar och framförallt utan allt för mycket skador på arbetsmaterialet. Han underströk

”att det ej vore nog med en hög produktion till billigaste möjliga pris. Man måste också i den hårdnande konkurrensen med gemensamma krafter sträva efter att uppehålla högsta kvalitet.”⁵⁷

En annan orsak till företagets rationaliseringssträvanden var den stora arbetskraftsbristen i Motala under större delen av den andra halvan av 1940- och under 1950-talet. Med start från och med 1946 hjälpte företaget de anställda som ville skaffa eget hem med räntefria lån. Dessa lån omfattade såväl de som önskade bygga eget hem som de som köpte lägenhet i en bostadsrättsförening. Företaget hade även tillsammans med Motala kommun medverkat till att tre stora flerfamiljshus byggts. Dessa inrymde 51 lägenheter och det planerades att byggas ytterligare tre hus.⁵⁸ Orsaken till företagets aktiviteter på bostadsmarknaden var den akuta bostadsbristen i Motala. Företaget kunde inte rekrytera personal i den utsträckning som behövdes. Människor som bodde på andra orter och som var intresserade av att jobba på Electrolux kunde helt enkelt inte finna någonstans att

⁵⁴ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 29/11 1951, 2/3 1965.

⁵⁵ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 9/9 1949.

⁵⁶ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 9/9 1949.

⁵⁷ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 9/9 1949.

⁵⁸ Holger Johansson och Åke Svensson, 1994.

bo i Motala med omnejd. Denna situation var inte unik för Motala men det är intressant att notera att det lokala samhället och näringslivet tillsammans försöker komma till rätta med problem.

Rationalisering

I början av 1950-talet var efterfrågan på kylskåp mycket stor, vilket skapade problem för Electrolux i Motala. Det sätt på vilket man tidigare hanterat förändrad efterfrågan var att anställa alternativt avskeda personal. Denna metod var inte längre möjlig, dels för att arbetslösheten var obefintlig och dels för att bostadsbristen, trots hjälp från kommunen var akut.⁵⁹ Denna situation bidrog säkerligen till fabriksledningens beslut att investera i produktionshöjande mekanisering. År 1951 flyttades tillverkningen av stålredningar till den nyinförskaffade fabriken i Säffle och därigenom frigjordes både utrymme och personal för produktionen av kylskåp.⁶⁰

Rationaliseringssträvandena mot en flytande produktion fortskred under 1950-talet. Ledningen kunde stolt konstatera på företagsnämndssammanträdet i december 1953 att de större fristående kylskåpen som första produkt i fabriken tillverkades helt enligt principen för flytande tillverkning, från plåtförråd till lagerbyggnad.⁶¹

Det var dock inte bara produktionen som ledningen önskade rationalisera. På företagsnämndssammanträdet i maj 1953 frågade verkstadsklubbens ordförande Einar Fransson vad det var för en kurs som arbetsledarna på företaget genomgick. Genom denna fråga uppdagades att ledningen beslutat att införa något de kallade för TIF-metoden. Detta var en metod som utarbetats i USA under kriget, i syfte att koncentrera inläringen för att på så sätt minska utbildningstiden. Det innebar att det togs fram ett arbetskort för varje arbetsmoment vilket beskrev exakt hur momentet skulle utföras. Arbetsledarna skulle lära sig vilka arbetsoperationer varje arbetare på avdelningen behärskade och se till att det alltid fanns minst två arbetare som behärskade varje moment i produktionen. Metoden var redan införd vid fabriken i Essingen och Motalafabrikens avdelning i Askersund.⁶²

Under 1950-talet uppstod ett antal tvister mellan företagsledningen och verkstadsklubben. Betraktade var för sig verkade de inte allför allvarliga men sammantaget framstår den första halvan av 1950-talet som en konfliktfylld tid. Sent på hösten 1950 uppstod en tvist som inte kunde lösas lokalt och därför kallades centrala förhandlare in. Företaget hade meddelat att handdukar skulle delas ut till samtliga anställda samt att de var ansvariga för handdukarna. Varje

⁵⁹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 8/12 1950.

⁶⁰ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 29/11 1951.

⁶¹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 17/12 1953.

⁶² Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 21/5 1953.

handduk var värd två kronor. Verkstadsklubben krävde då att de anställda skulle få tillgång till låsbara skåp. Denna konflikt blev utdragen och slutade med att företaget lät tillverka låsbara skåp.⁶³

En annan konflikt utspelade i fabriken 1952, då en arbetsledare skulle ha ingripit på ett ”omotiverat sätt” i samband med tidsstudier. Arbetsledaren ansåg att en arbetare hade maskat och därmed felaktigt ha påverkat ett ackordspris. I detta fallet fick företagsledningen rätt med hänvisning till paragraf 32, vilken sa att arbetsgivaren äger rätt att leda och fördela arbetet. Verkstadsklubben fick rådet av förbundsledningen att till protokollet anteckna ”avvikande mening och reservation.”⁶⁴

Bara ett år senare träffades åter parterna vid förhandlingsbordet. Denna tvist hade sitt ursprung i att Electrolux startade produktion av en ny kylskåpsmodell, vilket förde med sig delvis förändrade och delvis helt nya arbetsmoment. Problem uppstod då produktionen inte kom upp i den omfattning som var planerat. I samband med denna konflikt uppstod ett delikat spørsmål: hade en arbetare rätt att bära egen klocka vid tidsstudier? När den centrala förlikningskommissionen kallades in svarade Verkstadsföreningen, att frågor av sådan art borde kunna lösas lokalt. Den övergripande konflikten om de nya ackordslistorna kunde slutligen lösas 1954.⁶⁵

På våren 1949 fanns en viss oro inom verkstadsklubben för hur samarbetet i exempelvis företagsnämnden skulle fungera när platschefen för Motalafabriken, överingenjör Ebbe Svensson, skulle förflyttas till Stockholm den 1 maj. Då hade han varit platschef sedan 1934. Samarbetet med Svensson upplevdes ha varit gott. Han beskrivs i verkstadsklubbens historik såsom förstående, välvillig och kompromissvillig.⁶⁶ Erfarenheterna av den nya platschefen, överingenjör John Nordlund, som varit verkstadsingenjör sedan 1934 hade däremot kännetecknats av ”...hårda tag och heta duster...”⁶⁷. Frågan var alltså om verkstadsklubben nu skulle möta samma förståelse för sina önskemål som den gjort tidigare. Det beförde dåliga samarbetsklimatet med den relativt nytillträdde platschefen Nordlund och verkstadsklubben kan säkert ha spelat en viss roll vid dessa konflikter, men mer troligt är att företagets rationaliseringssträvanden bidrog till konfliktsituationen. Konflikterna avspeglades även i företagsnämnden där verkstadsklubben klagade på det dåliga samarbetsklimatet vid flera tillfällen. Exempelvis var verkstadsklubbens ledamöter i företagsnämnden upprörda över att

⁶³ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/10 1950. Se även Erik Nyhlén, *Svenska Metall avd. 37 Motala 75 år*, 1971, sid 144.

⁶⁴ Erik Nyhlén, sid 146.

⁶⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/2 1953. Det går dock inte ur protokollet att utläsa huruvida det var tillåtet eller inte för en arbetare att bära armbandsur vid tidsstudier.

⁶⁶ Adolfsson, sid 22.

⁶⁷ Adolfsson, sid. 23.

företagsledningen i företagsnämnden utlovade förändringar som inte genomfördes.⁶⁸

Under den andra halvan av 1950-talet infördes successivt tidsstudiemetoden MTM (MetodTidMätning) på Motalafabriken efter att Metallindustriarbetarförbundet 1955 accepterat metoden.⁶⁹

Första gången jag stöter på MTM i källmaterialet är i ett klubbmötesprotokoll från mars 1955. En klubbmedlem, som i samband med en avtalskonferens i Linköping fått information om MTM, föreslog att styrelsen skulle ta kontakt med en verkstadsklubb som hade erfarenheter av metoden.⁷⁰ Verkstadsklubbens styrelse blev nu mycket aktiv i sin strävan att få kunskap om systemet för att kunna avgöra hur den skulle förhålla sig till nyheten. Styrelserepresentanter åkte på kurser i MTM (både på kurser som arrangerades av Metallindustriarbetarförbundet och av Electrolux), bjöd in föreläsare från förbundet och initierade diskussioner om MTM i företagsnämnden.⁷¹ Verkstadsklubben tog även kontakt med verkstadsklubben på Volvo i Göteborg som sedan en tid haft erfarenhet av MTM. Styrelsen gjorde studiebesök på Volvo i Göteborg och hade brevkontakt med en verkstadsklubb på Volvo i Skövde angående MTM.⁷² När företagsledningen i juli 1956 informerade klubbstyrelsen att MTM skulle införas på Motalafabriken var verkstadsklubben redan väl insatt i frågan.⁷³

Koncernstruktur påverkar produktionen

Fram till 1960-talets mitt och de omstruktureringar som Electroluxkoncernen då genomgick var Motalafabriken moderfabrik för koncernens kylskåpsproduktion. Det innebar att Motalafabriken skulle understödja de utländska fabrikerna som tillverkade kylskåp med allt från hela kylskåp till enskilda komponenter som till exempel termostater.

Även det motsatta förhållandet förekom, det vill säga att Motalafabriken importerade detaljer, kylapparater eller hela kylskåp från de utländska fabrikerna. Orsaken var ofta att Motalafabriken inte kunde uppfylla sitt produktionsprogram. Men det förekom även att koncernledningen ålade Motalafabriken att importera för att understödja en utländsk fabrik som befann sig i ett svårt läge. I början av 1950-talet importerade Motalafabriken kylskåp från koncernens nyuppbyggda fabrik i Berlin trots att dessa kylskåp var dyrare än de som producerades i

⁶⁸ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 5/6 1952, se även 5/3 1953.

⁶⁹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 8/9 1955 och 13/1 1956 extra sammanträde som bara behandlar MTM. För mer om bakgrunden, införandet och innebörden av MTM i Sverige se text Hans Glimell, *Den produktiva kroppen*, 1997.

⁷⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 25/3 1955.

⁷¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 18/4 1955, 23/4 1956 och mötesprotokoll 28/10 1955, 27/1 1956.

⁷² Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 23/1 1956, 13/3 1956, 23/4 1956, 23/5 1956 och mötesprotokoll 27/1 1956, 23/3 1956, 27/4 1956, 25/5 1956.

⁷³ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 30/7 1956.

Motala.⁷⁴ Vid detta tillfälle svängde konjunkturen hastigt. På mindre än ett halvår förändrades bilden från arbetskraftsbrist till exportsvårigheter. Detta fick till följd att Motalafabriken tvingades dra ned sin produktion och permittera personal samtidigt som fabriken importerade dyra tyska kylskåp. Vid detta tillfälle beslutade sig koncernledningen för att Motala fick ta förlusten för att stärka andra enheter inom koncernen.

Ett annat problem som kunde uppstå för moderfabriken var att de utländska fabrikerna sent avbeställde leveranser. På marsmötet 1952 rapporterades att försäljningen av kylskåp sjönk drastiskt i Europa och att fabriken i Frankrike inte kunde ta emot fler kylapparater. Detta innebar att lagren i Motala fylldes och att produktionen fick skäras ned med permitteringar till följd.⁷⁵

Under 1952 och 1953 permitterades sammanlagt ca 130 arbetare från Motalafabriken. Samtidigt importerades kylskåp från Tyskland och beställningar från Frankrike, England och Brasilien annullerades.⁷⁶ Koncernledningen fattade beslutet att det var Motalafabrikens resultat som skulle belastas med röda siffror samtidigt som den lokala fabriksledningen delvis förklarade permitteringarna med det höga svenska löneläget.

I samband med de permitteringar som verkställdes i början av 1950-talet riktade verkstadsklubben ingen kritik mot att Motalafabriken samtidigt importerade kylskåp från Tyskland. Verkstadsklubben var kritisk till hur permitteringarna formellt handhåfts och till att familjeförsörjare fick gå samtidigt som gifta kvinnor och utlänningar fick vara kvar.⁷⁷

Motalafabriken var även inblandad i produktionsutbyte med de svenska fabrikerna. Det var ofta frågan om att produktionsenheterna hjälpte varandra, en fabrik som hade för lite att göra kunde överta viss produktion från en fabrik som inte kunde uppfylla sitt produktionsprogram.

Det var ofta svårt för verkstadsklubben att få information om hur företagsledning och koncernledning planerade företagets verksamhet på lite längre sikt. Verkstadsklubben kunde använda sina lokala politiska kontakter för att få sådan information i företagsnämnden. Vid ett tillfälle frågade den facklige representanten Hertzman om det fanns planer på att flytta över ytterligare produktion från Stockholm till Motala. Orsaken var att Motala stads folkskolestyrelse övervägde om det fanns behov av en ny folkskola.⁷⁸ Förutom att frågan var ett sätt att försöka utröna huruvida företaget planerade att utöka verksamheten i Motala så visade även Hertzman att verkstadsklubbens representanter innehade politiska positioner i kommunen som kunde påverka viktiga beslut för Electrolux i Motala.

⁷⁴ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/3 1952.

⁷⁵ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 5/6 1952.

⁷⁶ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/3 1952, 5/6 1952, 3/10 1952, 29/10 1952, 27/11 1952, 17/1 1953, 5/3 1953.

⁷⁷ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/3 1952.

⁷⁸ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 8/12 1950.

Verkstadsklubben använde sina politiska kontakter för att utverka byggnadstillstånd när Motalafabriken behövde byggas ut och för att ändra busstider så att de passade för nya arbetstider.⁷⁹

Några år in på 1950-talet ändrade verkstadsklubben förhållningssätt och en gryende vaksamhet beträffande arbetstillfällena i Motalafabriken kan börja skönjas. Man reagerade mot att Motalafabriken permitterade anställda samtidigt som arbete lades ut på underleverantörer.⁸⁰ Under företagsnämndens första år reagerade inte verkstadsklubben negativt på att produktion lämnade Motala.⁸¹ Men från mitten av 1950-talet kom verkstadsklubben att inta en helt annan och konsekvent kritisk position.

I september 1954 meddelade företagsledningen att företaget hyrt en fabrikslokal i Vadstena på två år för att där tillverka ”vissa saker”⁸² för att därigenom frigöra personal och utrymmen i Motalafabriken. Verkstadsklubbens ordförande Einar Fransson reagerade och menade att Motalafabriken istället borde byggas ut. En fabrik i Vadstena skulle bidra till transportkostnader, informationsproblem och vad skulle hända med arbetarna i Vadstena om två år? Företagschefen beskyllde Fransson för att vara alltför lokalpatriotisk och för att betrakta frågan ensidigt. Han ansåg att man borde tänka på Cloettas personal som entledigats när Cloetta lämnade Vadstena. ”Beträffande situationen om två år kunde man diskutera den saken i oändlighet, men den dagen den sorgen.”⁸³ Fabriken i Vadstena kunde inte verkstadsklubben hindra. Men detta exempel visar hur verkstadsklubbens representanter började argumentera utifrån rationalitets- och effektivitetsskäl för att produktion borde bedrivas i Motala.

I mars 1958 argumenterade arbetarrepresentanterna i företagsnämnden i samband med att företagsledningen meddelat att fabriken behövde göra nyrekryteringar för att de fåtaliga arbetslösa från Motala i första hand borde beredas arbete.⁸⁴

Under 1950-talet var kylskåpsförsäljningen säsongsbetonad. Flertalet kylskåp såldes på våren och sommaren. En jämn, kontinuerlig drift innebar att lagren ökade oroväckande under höst och vinter medan det under vår och sommar inte producerades kylskåp i den utsträckning som marknaden efterfrågade. Av detta drog ledningen slutsatsen att det under vinter och vår gällde att producera max, med övertid och tvåskift som följd. En naturlig följd av detta blev att lagren fylldes. Motalafabriken hyrde till och med lagringsutrymme i lador av bönderna i Motalaområdet för att kunna hysa alla kylskåp. Under sommaren och tidig höst skars istället produktionen ned. Följden blev att om försäljningen på våren inte

⁷⁹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/6 1951, 18/2 1952.

⁸⁰ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 29/10 1952.

⁸¹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 29/11 1951.

⁸² Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 9/9 1954.

⁸³ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 9/9 1954.

⁸⁴ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 10/3 1958.

motsvarade förväntningarna och beställningar från försäljningsbolagen annullerades fick Motalafabriken stora problem. Verkstadsklubben hävdade vid flera tillfällen att Motalafabriken behövde komplementproduktion för att kunna jämna ut produktionen över hela arbetsåret.⁸⁵ Motalafabriken tillfördes också produktion av andra produkter än absorbtionskylskåpen. Under 1950-talet startades tillverkning av frysskåp i Motala: Arctic Freezer 45 (1956) och Arctic Freezer 100 (1957). 1959 började företaget att tillverka tvättmaskinen W 30 i Motala.

Fackligt och politiskt samarbete utanför ramen för koncernfacket

Det var inom ramen för den koncernfackliga verksamheten som verkstadsklubben främst kom i kontakt med andra klubbar. Förutom mötesverksamheten i koncernfacket uppvaktade klubbarna även varandra vid jubileumsfestligheter. Vid Motalaklubbens 25 års jubileum uppvaktades den av Electroluxklubbarna från Västervik, Stockholm och Göteborg. Med gåvor och tal understryks verkstadsklubbens betydelsefulla historia och vikten av dess arbete för medlemmarna både för stunden och för morgondagen.⁸⁶ Vid tidigare jubileumsfestligheter hade endast verkstadsklubbens egna medlemmar och eventuellt någon från avdelning 37 varit närvarande. Men vid 25:års jubileet 1950 ingick verkstadsklubben i en större nationell gemenskap. Motalaklubben var två år senare inbjuden och deltog genom sin ordförande med fru i uppvaktningen av Electrolux verkstadsklubb i Stockholm.⁸⁷

Verkstadsklubbens kontakter med klubbar utanför det koncernfackliga samarbetet var av tillfällig natur och i samband med informations- och kunskapsbehov. Det förekom att andra klubbar tog kontakt med Motalaverkstadsklubben. Det hände inte särskilt ofta att Motalaverkstadsklubben hade kontakt med verkstadsklubbar utanför koncernfacket, av åtta tillfällen skall jag redovisa ett av särskilt intresse.⁸⁸

Klubbordförande Fransson hade 1952 fått ett brev med en förfrågan från Leif Skyvulstad, tillidsman vid KPS arbetares verkstadsklubb Hafslund, Sarpsborg, Norge. Den gällde arbetsförhållanden vid svetsning av kylskåp. Man kan förmoda att arbetarna i Norge var missnöjda med sina arbetsförhållanden och ville veta om arbetarna i Motala hade liknande erfarenheter. Men Skyvulstad hade helt nonchalerat den formella ärendegången. Brevet hade skickats till koncernledningen i Stockholm och VD Ekman. Sedan hade brevet vandrat till överingenjör

⁸⁵ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 9/12 1968 och intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

⁸⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/10 1950.

⁸⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 20/3 1952.

⁸⁸ Verkstadsklubben hade även kontakt med SAC Motala LS, avd. 148 Lantarbetarförbundet samt verkstadsklubbarna vid Volvo i Göteborg och Skövde samt SKF i Göteborg, Bolinders i Kallhäll och Scania Vabis i Södertälje. Se mötesprotokoll 25/10 1946, 19/8 1948, 25/3 1955, 27/1 1956, 26/3 1956, 25/5 1956, 24/8 1956, 28/11 1958, 25/11 1960. Styrelseprotokoll 22/3 1955, 23/1 1956, 15/3 1956, 23/4 1956, 23/5 1956.

Nordlund och till ingenjör Dahlbeck innan det slutligen hamnat hos verkstadsklubbens ordförande Fransson. Det är mycket möjligt att Skyvulstad i Norge inte visste vart brevet skulle skickas, det vill säga var Electrolux tillverkade kylskåp i Sverige. Det är oklart varför brevet vandrade den vägen. Men klart är att verkstadsklubben i Motala uppfattade detta som ett tabubrott. Styrelsen föreslog att

”utan beaktande lägga skrivelsen till handlingarna, med motiveringen att skrivelsen gått fel väg till verkstadsklubben, och att vi därför var ur stånd, att lämna några upplysningar.”⁸⁹

Nu var dock inte majoriteten av klubbmötets deltagare lika stränga i sitt bedömning utan gick emot styrelsens förslag och menade att styrelsen skulle undersöka möjligheterna att besvara brevet.

Ärendet var ovanligt eftersom verkstadsklubben sällan hade kontakt med utländska klubbar. Hanteringen av det norska brevet visar att inte ens de mest elementära koncernfackliga kontaktvägar fanns etablerade vid denna tidpunkt. Därför gick brevet via företagsledningen.

Verkstadsklubben i samhällsbygget

Under 1950-talet ändrades verkstadsklubbens roll i det lokala samhället. Dessa förändringar hänger samman med arbetarrörelsens och socialdemokratins allt mer framträdande roll på ett nationellt plan.

En protokollsanteckning från december 1956 visar att verkstadsklubben hade en KamratFöreningen (KF).⁹⁰ I verkstadsklubbens protokoll återfinns endast kortfattade hänvisningar till KF:s verksamhet. Företaget hade avskedat ett antal långtidssjuka som ej bedömdes kunna komma tillbaka till arbetet. Flera av dessa personer ansågs behöva ett tillfälligt ekonomiskt stöd. I protokollet framträder en bild av att det normala hade varit att KF skulle ha betalat bidrag till nödställda medlemmar. Verkstadsklubben fick bidrag från företaget till KF och i avtalet mellan verkstadsklubben och företaget stipulerades bland annat att KF endast kunde betala ut bidrag till anställda. Representanterna för verkstadsklubben var villrådiga. De hade själva tidigare beslutat att inte sanktionera insamlingslistor och KF kunde inte betala ut medel till dessa personer eftersom de inte längre var anställda av företaget. Förslag kom att försöka föra upp frågan i företagsnämnden för att förhandla om avtalet. Ett annat förslag var att sända runt ostämplade listor

⁸⁹ Electrolux verkstadsklubb Motala, citatet är hämtat från styrelseprotokoll 24/11 1952, se även mötesprotokoll 26/11 1952. Jag har inte lyckats få klarhet i huruvida brevet någonsin besvarades eller ej.

⁹⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 18/12 1956.

i verkstaden, det vill säga den sortens listor som verkstadsklubben tidigare uppmanat medlemmarna att inte teckna sig på.

Verkstadsklubbens förändring, det vill säga dess allt tätare liering med socialdemokratin och den socialdemokratiska hegemoni som rådde under denna perioden, bidrog till att verkstadsklubben kom att bli en lokal maktfaktor. Verkstadsklubben fick en bättre ekonomi under främst 1950- och 1960-talet och det bidrog till ökad makt genom verkstadsklubbens position som bidragsgivare till socialdemokratiska organisationer.⁹¹ Ett annat uttryck för detta var att den tillsammans med andra metallklubbar i Motala kunde lansera en egen riksdagskandidat.⁹² Ett tredje uttryck var verkstadsklubbens roll som mellanhand mellan företaget och kommunen. Vid flera tillfällen sökte företagsledningen stöd från verkstadsklubben när den ville ha bättre kommunal service.⁹³ I klartext innebar det t ex att verkstaden kunde ha ändrat skifttider och att busstiderna inte längre passade riktigt. Företagsledningen bad då verkstadsklubben kontakta det kommunala bussbolaget Motala trafik AB för att utverka nya och mer passande buss-tider. I Motala, en industriort med socialdemokratisk kommunledning, kan det ha varit lättare och smidigare att komma överens med kommunledningen för verkstadsklubbens ordförande än för överingenjören vid Electrolux. Det finns även exempel på det motsatta fenomenet att kommun ville ha kontakt och någon ”tjänst” utförd av Electrolux och gick via verkstadsklubben för att kommunicera med företaget. Ett exempel är då staden ville anlägga en isbana (Motala är framgångsrikt i bandy) och sökte sponsorer.⁹⁴ Genom verkstadsklubbens försorg startades en isbanekommitté på Electrolux vilken bestod av personer från verkstadsklubben och företaget. Electrolux har varit och är en mycket viktig sponsor för bandyklubben i Motala. Verkstadsklubben fungerade som en kommunikationslänk mellan företaget och kommunen.

Sociala förmåner

Electrolux koncernfack försökte i slutet av 1940-talet att förhandla fram förmåner för de anställda i Sverige. Dessa förhandlingar gav inte resultat förrän i början av 1950-talet. 1952 lyckades koncernfacket förhandla fram en förmån kallad semesterstipendier, som kunde sökas av arbetare som under semestern skulle studera eller göra studiebesök som kunde anses berikande för arbetet.⁹⁵ Till företagsnämnden i juni 1951 hade verkstadsklubben inkommit med ett skriftligt förslag att företaget skulle instifta stipendier till studieresor för arbetarna. När frågan behandlades på nämndsammanträdet framkom det att verkstadsklubben

⁹¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 26/9 1947, 27/2 1953 och 20/12 1957.

⁹² Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 25/11 1955 och 11/9 1962.

⁹³ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/2 1948, 23/4 1953, 26/2 1960 och styrelseprotokoll 24/10 1950, 16/4 1953.

⁹⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 23/10, 27/11 1964.

⁹⁵ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/6 1951 och 5/6 1952.

fått idén genom koncernfacket och att skrivelsen var en kopia på det förslag som verkstadsklubben vid Essingefabriken i Stockholm fått beviljat i denna fabriks företagsnämnd.⁹⁶ Exemplet visar hur verkstadsklubben genom koncernfacket fick inblick i vad som hände vid Electrolux andra företagsnämnder och kunde dra nytta av detta vid företagsnämnden i Motala.

Beträffande diskussionen angående pensionen i avsnittet om 1940-talet, rörde det sig om ett tillägg till den statligt garanterade pensionen. I Electroluxfabriken i Motala var avtalet skrivet så att det nästan var omöjligt för de anställda att få del av denna extra pension. Det var endast två personer vid Motalafabriken som fick ut någon sådan. Efter den fackliga koncernträffen 1953 kunde verkstadsklubbens representanter rapportera att pensionsförmånerna för anställda inom Electrolux avsevärt förbättrats.⁹⁷

Genom att gå samman hoppades klubbarna kunna förhandla till sig förmåner som de ej förmådde förhandla till sig lokalt, som pensionsfrågan visar. Andra förmåner gällde ersättning för karensdagar, försäkring i samband med bilolyckor i tjänsten, billigare tandvård och återigen höjda pensionsförmåner.⁹⁸

Metallklubbarna i Motala stödde den lokala socialdemokratiska valrörelsen inför 1957 års pensionsval med kontanta medel. Verkstadsklubbens styrelse var dock ambivalent inför den förfrågan den fick från den lokala kommittén för lagstiftad pension om ytterligare anslag till valarbetet. Styrelsens ordförande ansåg att de 4 000 kronor som kommittén fått från avd. 37 kunde räcka och med tanke på verkstadsklubbens dåliga ekonomiska läge var ett avslag på förfrågan rimligt. Styrelsen var dock inte enig utan en ledamot ansåg att verkstadsklubben borde anslå 1 000 kronor. Vid omröstning vann ordförandens linje och verkstadsklubben avtog anslagsframställan.⁹⁹ Några år senare, 1960, drevs kraven om höjt ålderstillägg, änkepension och begravningshjälp.¹⁰⁰

Koncernen hade inte någon central linje ifråga om sociala förmåner eller löner. Avtal mellan de anställda och företaget tecknades lokalt. Detta fick till följd att koncernen hade ett stort antal avtal med olika omfattning och innebörd. Första gången koncernen från centralt håll försökte samordna de sociala förmånerna var i januari 1955. Koncernledningen lade fram ett förslag till socialt förmånsprogram som skulle omfatta samtliga svenska anställda inom koncernen. Intresset var svalt från klubbarna inom koncernen och koncernledningen verkar inte ha varit så angelägen att de gav sig in i tuffa förhandlingar.¹⁰¹ Idén verkade rinna ut i sanden men koncernledningen skulle återkomma i frågan. Klubbarna

⁹⁶ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/6 1951.

⁹⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 22/5 1953.

⁹⁸ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 20/4 1955, 26/4 1957 och 22/11 1957.

⁹⁹ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/9 1957.

¹⁰⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 25/11 1960.

¹⁰¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 18/1 1955, styrelseprotokoll 13/1 och 24/1 1955

var ointresserade av ett likformigt förmånssystem eftersom den lokala förhandlingsmakten då skulle brytas.

Ett orolig årtionde

Så gott som hela 1960-talet var en osäker tid för de anställda vid Motalafabriken som hotades av att deras arbeten skulle försvinna till Danmark, Norge, Finland eller Mariestad.

Inledningen av 1960-talet var problematiskt för Electrolux i Motala. Flera faktorer bidrog till att företaget hamnade i ett utsatt läge. Motalafabriken hade 1959 fått en stor tillfällig order från Lutonfabriken i England och en order på ett nytt kylskåp, Norge, som skulle introduceras i USA. I augusti 1960 fick nämnden beskedet att Norgeskåpet sålde sämre än beräknat och att exporten till England skulle upphöra tidigare än beräknat. Situationen liknade den i början på 1950-talet när vikande exportmarknader hotade jobben i Motala samtidigt som Motalafabriken själva importerade kylskåp. 1960 importerade Motalafabriken kylskåp från Englandsfabriken som i sin tur nu sagt upp sin order på skåp från Motala. Verkstadsklubben krävde att Motalafabriken skulle sluta med importen av Englandskåpen. Enligt ledningen var ett sådant förfarande inte möjligt.¹⁰² Företaget löste problemet genom att flytta över personal till andra avdelningar för att undvika permitteringar.¹⁰³

I mars 1961 övertog Electrolux en större angränsande fabrikslokal (Ekenäsfabriken) i Motala. I dessa lokaler skulle absorbtionskylskåpen produceras. I samband med överflyttningen till den nya fabriken 1961 permitterades sammanlagt 275 arbetare medan samtliga arbetsledare och tjänstemän fick följa med till den nya fabriken. Anledningen till permitteringen var att delar av produktionen tillfälligt skulle ligga nere under flytten. Detta skapade stora konflikter mellan företagsledningen och de anställda. På ett extra verkstadsklubbsmöte framfördes åsikterna att flytten var dåligt planerad och att företagsledningen var ansvarig för situationen. Styrelsen hade i enlighet med tidigare mötesbeslut lyckats förhandla fram en lista på vilka som skulle permitteras. Den innebar att gifta kvinnor, pensionärer och korttidsanställda skulle gå först. Mötet godkände styrelsens agerande i frågan.¹⁰⁴ Ekenäsverkstaden var först 1963 helt färdig för produktion av absorbtionskylskåp.

I samband med att Electrolux Motalafabrik permitterade de 275 arbetarna bildades en samarbetskommitté för att lindra effekterna.¹⁰⁵ I denna kommitté ingick representanter för länsarbetsnämnden, Motala Stad, fackklubbarna vid Motalafabriken och företagsledningen. Samarbetskommittén var framgångsrik.

¹⁰² Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 16/8 1960.

¹⁰³ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 17/6, 23/9 1959, 16/8 1960.

¹⁰⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 20/10 1961, 21/1 1962

¹⁰⁵ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 19/1 1962.

Tre månader efter den börjat sitt arbete stod endast 30 arbetare (samtliga gifta kvinnor) utan arbeten utan någon utflyttning från Motala.¹⁰⁶

Att efterfrågan på kylskåp var säsongsbetonad har jag pekat på tidigare. Kalla vårar och somrar drog ner efterfrågan ytterligare men under 1960-talets inledning såldes kylskåpen i allt större utsträckning till bostadsbolag vid nybyggnation, vilket underlättade planeringen av produktionen. Säsongsförsäljningen var dock fortfarande betydande.¹⁰⁷

Electrolux var vid denna tidpunkt hårt ansatt av konkurrens på kylskåpsmarknaden främst från Italien och USA. Dessutom tillstötte politiska och ekonomiska problem i ett antal länder i Afrika och Sydamerika, vilka var stora importörer av fotogendrivna kylskåp.¹⁰⁸ För att stärka Electrolux gick ASEA in som huvudägare 1962 och en fusion genomfördes med ElektroHelios. Därmed tillfördes Electroluxkoncernen fyra nya svenska fabriker: Mariestad, Borås, Hammarby och Alingsås.

1964 började produktionen av kompressorkylskåp att överföras till Electrolux Mariestadsfabrik, som hade utsetts att bli Electrolux stora tillverkningsenhet av kompressorkylskåp i Norden. Motalafabriken skulle således förlora produktionen av dessa men kompenseras genom att produktion från Borås (brödrostar, strykjärn osv) och Hammarby (spisar) skulle tillföras Motala. ElektroHelios tidigare enheter i Borås och Hammarby lades ned. Med denna nya produktkonstellation fanns förhoppningar att Motalafabriken inte skulle var lika utsatt för kylskåpsmarknadens konjunkurläge och vädrets nycker.

Verkstadsklubben var dock mycket tveksam till att kylskåpsproduktionen skulle överföras till Mariestadsfabriken.¹⁰⁹ Den misstänkte att Motalafabriken skulle missgynnas i den nya produktionsfördelningen genom att lönsamma produkter fördes från Motala och icke lönsamma av dålig kvalitet skulle komma i stället.¹¹⁰

Sociala paketet

1965 återkom koncernledningen med ett förslag om samordning av de sociala förmånerna. Förslaget kallades för det Sociala paketet. Kallelse gick ut till samtliga verkstadsklubbar inom Electrolux och Elektro Helios i landet. Det är intressant att koncernledningen i Stockholm valde att negligera koncernfacket. En förklaring kan vara att koncernledningen helst ville förhandla med de enskilda klubbarna var för sig. Verkstadsklubben i Motala menade att frågan var ett ärende för koncernfacket och kallade till en extra träff med detta.¹¹¹ Det är enda

¹⁰⁶ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 26/3 1962.

¹⁰⁷ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 5/6 1962.

¹⁰⁸ *Electrolux 1919-1994, 75 år*, 1994.

¹⁰⁹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 30/9 1963.

¹¹⁰ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 5/6, 7/12 1964, 29/8 1967.

¹¹¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 3/6 1965.

gången jag har kunnat notera att någon av koncernfacketts klubbar kallat till en extra träff under perioden 1946-1970. Vid den jämfördes de förslag klubbarna fått av koncernledningen: de hade alla fått samma bud. I utbyte mot samtliga tidigare personalförmåner erbjöds kollektivt inträde i ASEA-försäkringens sjuk- och begravningskassa med understöd vid sjukdom och skada, ny pension för de kollektivanställda inom Electrolux och införandet av månads- alternativt 14-dagarslön.¹¹²

Medlemmarna i verkstadsklubben tog ställning till koncernledningens förslag på nästkommande klubbmöte. Styrelsen föreslog separata förhandlingar om pensionsförslaget och avvisade övriga delar av det Sociala paketet. Klubbmötet biföll styrelsens förslag. Det är tydligt att klubbarna enskilt diskuterade fram optimala förhandlingsförslag utifrån den egna verkstadsklubbens redan existerande förhållanden. Det innebär att koncernfacketts klubbar beslutat att inte gå fram med ett koncernfackligt förhandlingsförslag.

Ändå blev förhandlingen om det Sociala paketet en utdragen historia. Koncernledningen kunde absolut inte acceptera Motala verkstadsklubbens förhandlingsförslag. Koncernledningens främsta orsak till att driva frågan var att den önskade förändra löneutbetalningssystemet. Kontant veckolön var administrativt ett tämligen dyrt och personalkrävande system. Till slut benämndes inte längre förhandlingarna som det ”Sociala paketet” utan som ”Nytt löneutbetalningssystem”, vilket visar hur koncernledningen lyckades fokusera förhandlingen på det spörsmål de ansåg vara av störst vikt. ASEA-försäkringen som ingendera parten satte i främsta rummet avfärdades från förhandlingarna och ett nytt försäkringsförslag presenterades av företaget.¹¹³

Efter ungefär ett år lyckades klubbarna och koncernledningen enas om frågorna om försäkring, pension och löneutbetalning (kontant 14-dagarslön). Ett antal principfrågor låste dock positionerna: sjuklön för veckoavlönade under 3-4:e sjukveckan, bidrag till Kamratföreningen och ersättning för huvudskyddsombudet vid de koncernfackliga träffarna. Parterna var likaså oense om bidragsnivån till verkstadsklubbens studiefond och hur dessa pengar skulle användas. Frågan var huruvida pengarna skulle kunna användas till fackliga studier eller ej. Bidragen var ett fast belopp som skulle betalas ut över två år. Denna lösning var så kraftig att verkstadsklubben i Motala förberedde sig för strejk och utsåg strejkkommitté. Vid ett tillfälle vågade inte styrelsen redovisa ett bud från koncernledningen inför klubbmötet. Stämningen bland medlemmarna var infekterad men styrelsen var angelägen att undvika strejk. Tvisten löstes i april 1967 via centrala förhandlingar, där fackliga representanter från verkstadsklubbarna i Motala, Västervik och Stockholm (Essingen) deltog. Det är intressant att det var koncern-

¹¹² Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 3/6 1965 och 11/8 1965.

¹¹³ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 17/12 1965 och 25/3 1966.

ledningen som begärde central förhandling för samtliga företag i koncernen.¹¹⁴ Den lösning som parterna nådde innebar förutom pension, försäkring och 14-dagars kontant lön som var klart sedan tidigare att Motala verkstadsklubb erhöll 60 000 kronor och att huvudskyddsombudets kostnader i samband med fackliga konferensträffar även i fortsättningen skulle betalas av företaget. Motala verkstadsklubb var den klubb som erhöll det högsta beloppet, Essingen fick 50 000 och Västervik 20 000 kronor.¹¹⁵

Twisten var dock inte löst i och med detta. Ett halvår efter förhandlingen avslutats och pengarna till verkstadsklubbarna skulle börja betalas ut, visade det sig att parterna fortfarande var oense om hur dessa skulle användas. Koncernen hävdade att pengarna skulle fördelas så att 75 procent av summan skulle gå till Kamratföreningen och de resterade 25 procent till studiefonden. Den ansåg även att verkstadsklubben hade skyldighet att redovisa hur studiefondspengarna användes. Efter att verkstadsklubben kallat in jurister från förbundet, vilka hävdade att verkstadsklubben icke hade skyldighet att redovisa hur de använde studiefondens medel för någon, återkommer inte denna fråga längre i protokollen.¹¹⁶ Därmed grävde verkstadsklubben och koncernledningen ned stridsyxan åtminstone beträffande förhandlingen om Sociala paketet.

Hanteringen av frågan är intressant eftersom den startade genom att koncernledningen sökte förhandling med de olika klubbarna. Initialt diskuterade klubbarna huruvida de skulle agera gemensamt inom ramen för koncernfacket. Efter den extra konferensträff, som Motalaklubben tog initiativ till, kom klubbarna att agera enskilt även om de fortsatte att diskutera det Sociala paketet på koncernkonferenserna. Trots att frågan hamnade i det läge som koncernledningen sökte lyckades den inte nå en förhandlingslösning. Först när koncernledningen begärt central koncerngemensam förhandling kunde parterna nå en lösning. Detta tyder på att koncernfacket hade en roll bara om det kunde bidra till att förstärka den lokala förhandlingspositionen.

Produktion under hot

Ett viktigt uttryck för att Motalafabriken ingick i en internationell koncern var ledningens ständiga betoning av den konkurrens som fabriken i Motala och koncernen i stort utsattes för.

Ett längre citat för åskådliggör hur ledningen använde sig av hotet med konkurrensen för att genomdriva önskad politik. Den som talar är direktör Svensson vid Electroluxfabriken på Essingen i Stockholm och hans kommentar om det svenska kostnadsläget lästes upp för företagsnämnden i Motala 1963.

¹¹⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 21/1 1967.

¹¹⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 25/3 1966, 3/4 1967 och styrelseprotokoll 21/3 1966, 20/3 1967.

¹¹⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 26/9 och 27/10 1967.

”Vi måste alltså tyvärr konstatera, att vi här i Sverige till följd av vårt höga löneläge ligger illa till med våra självkostnader. Med hänsyn till den hårda konkurrens, som råder inom hushållsmaskinsbranschen, finns det därför stor risk för att vi blir tvingade till en förskjutning av produktionen till länder med lägre tillverkningskostnader än vi har här i Sverige. Detta vore ju en för våra svenska fabriker mycket olycklig utveckling. Det är emellertid alldeles uppenbart, att om vi skall kunna förhindra den eller i varje fall fördröja den, måste vi föra en mycket stram kostnadspolitik vid våra svenska fabriker. Först och främst måste vi naturligtvis försöka kompensera vårt löneläge genom rationaliseringar, men jag tror för min del inte att det räcker med det. Man kan ju rationalisera även i med oss konkurrerande låglöneländer. Jag tror att vi generellt sett måste lära oss att vara sparsamma och mindre fordrande. Jag har en känsla av att den snabbt stigande levnadsstandard, som ju i och för sig är utomordentligt önskvärd, tyvärr gjort oss en smula bortskämda och jag tror inte att vi har råd att vara det i vår nuvarande situation.”¹¹⁷

Citatet visar på de två vanligast förekommande lösningar som ledningen hade för att rädda produktionen i landet. Den första var fortsatt rationalisering för att därigenom göra den inhemska produktionen billigare. Den andra var att pressa lönerna eller kostnaderna för den svenska produktionen i största allmänhet. Och budskapet var ju tydligt; om inte dessa förändringar genomfördes skulle produktionen lämna landet.

Företagsledningen i Motala använde sig av konkurrenshotet vid ett otal tillfällen i företagsnämnden för att genomdriva rationaliseringar och för att minska kostnaderna.¹¹⁸ Dessa hot att Electrolux produktion skulle lämna Sverige och Motala förekom under hela perioden. De formulerades både när koncernen uppvisade positivt resultat och vid tillfällen när det gick sämre. Det var både koncernledningen i Stockholm och fabriksledningen som framförde dessa hot.

Mellan hopp och förtvivlan

Assar Bergkvist från Motala kommun kunde på ett klubbmöte i november 1965 rapportera att Motala vunnit dragkampen om Electrolux spisfabrik i Hammarby, Stockholm.¹¹⁹ Han redogjorde för alla de förhandlingar kommunens representanter fört med Electrolux koncernledning i Stockholm. Konkurrensen hade varit

¹¹⁷ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 20/3 1963. Svensson kommentar gjordes i samband med ett föredrag om det svenska löneläget vid företagsnämnden i Stockholmsfabriken.

¹¹⁸ Se t e x Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 16/5 1949, 3/10 1952, 27/11 1952, 17/5 1956, 3/10 1958, 7/12 1964, 26/9 1966, 9/3 1967, 29/8 1967.

¹¹⁹ Åsa-Karin Engstrand, *The Road Once Taken: Transformation of Labour Markets, Politics, and Place Promotion in two Swedish Cities, Karlskrona and Uddevalla, 1930-2000*, 2003. I denna avhandling diskuteras kommuners strävanden att skapa en gynnsam lokal arbetsmarknad och hur dess strävanden leder till ett konkurrensförhållande mellan kommuner.

hård med andra kommuner. Berglund var dock övertygad om att ”vi vann denna match” därför att kommunen kunde erbjuda ett så stort markområde och att det redan fanns en Electroluxfabrik i Motala som fungerade bra. Motala skulle nu öka sitt bostadsbyggande för att kunna ta emot nya kommunmedborgare.¹²⁰ Sammanlagt hade förhandlingarna tagit 18 månader. Drätselkammarens ordförande var mycket nöjd när han inför drätselkammaren presenterade uppörelsen. Det innebar att en helt ny verkstad på 34 000 kvm skulle uppföras. Den beräknades vara färdig i januari 1968. Tillverkning som skulle flyttas till Motala från Hammarby beräknades ge 600 arbetstillfällen. Investeringen gällde sammanlagt 40 miljoner. Vad hade då kommunen åtagit sig för motprestation? Listan på åtaganden var lång: Electrolux fick ett större markområde, i utbyte erhöll kommunen ett mindre markområde samt åtog sig att i tio år hyra äldre verkstadslokaler som inte företaget behövde längre; att kostnads- och hyresfritt till 31 december 1980 upplåta och iordningställa en större parkeringsplats; att likaledes hyresfritt överlåta ett antal byggnader (bland annat en skola); att anlägga två vägar oavsett om Motala erhöll statsbidrag eller ej; att dra järnvägsspår fram till det nya industriområdets tomtgräns; att anlägga en bro för bil och järnvägstrafik; att på företagets begäran bekosta flyttning av den kraftledning som korsade det nya industriområdet; att vara företaget behjälpligt med kostnaderna för extraordinära grundläggningskostnader, till exempel pålning med högst 450 000 kr; att medge framdragning av syrgasledning i gatu- och parkmark; att bekosta pumpstation för industrivatten; att medverka till att ställa bostäder till förfogande; att utifrån företagets önskemål understödja med yrkesutbildning samt omskolning.¹²¹ Fyra dagar efter att förhandlingarna hade avslutats fattade Motala stadsfullmäktige ett beslut helt i linje med det framförhandlade förslaget.¹²² Det framförhandlade avtalet visar att kommunen var mycket angelägen att gå koncernen till mötes. Electrolux fick igenom samtliga sina krav för att det skulle etablera ytterligare produktion i Motala.

Hur reagerade de anställda i Motala på beskedet att Electrolux skulle flytta produktionen vid Hammarbyfabriken till Motala? Det var ett positivt besked, dock fanns det ett orosmoment som gällde huruvida utlänningar skulle följa med produktionen och flytta till Motala. Inga röster höjdes för dem som i och med detta beslut förlorade sina arbeten i Hammarby. Flera av styrelsemedlemmarna i verkstadsklubben hade träffat representanter från verkstadsklubben i Hammarby vid flera tillfällen inom ramen för det koncernfackliga samarbetet. Nu kunde de lokala aktörerna (fackklubb, företagsledning och Motala kommun)¹²³ genom ett

¹²⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 26/11 1965.

¹²¹ Motala kommun, Drätselkammaren 14/10 1965.

¹²² Motala kommun, Stadsfullmäktige 17/10 1965

¹²³ I detta fall är det tydligt att i alla fall kommunen och verkstadsklubben agerar gemensamt. Jag har svårt att avgöra i vilken grad företagsledningen deltog i ett lokalt trepartssamarbete

lokalt samarbete eller kanske rent av en lokal allians uppååda tillräcklig styrka och attraktionskraft för att vinna dragkampen om Hammarbyfabrikens produktion. Solidaritetsaktioner för de människor som förlorade sina arbeten vid Hammarbyfabriken diskuterades inte. I stället framträder en bild av hård konkurrens om arbetstillfällena i en strävan att trygga den egna arbetsplatsens – och den egna ortens – framtid. Koncernen påbörjade 1966 överflyttningen av spistillverkningen från Hammarby till Motala.

Verkstadsklubben fick beskedet att produktionen i Askersund skulle upphöra 1:e april 1966.¹²⁴ En månad senare fick verkstadsklubben vetskap om att all produktion i Vadstena (en liten avdelning inom Motalafabriken, totalt 15 arbetare) och Borås skulle överföras till Motala. Nedläggningen i Borås berörde 200 personer. I denna situation uppfattade styrelsen för verkstadsklubben i Motala det som sin uppgift ”att i den mån det var möjligt se till att arbetarna i Vadstena får jobb i Motala.”¹²⁵

Trots dessa positiva besked för Motalafabriken hade fabriken stora problem i mitten av 1960-talet. Produktionen vid den nya Ekenäsfabriken fungerade inte alls, arbetarna var i upprorstillstånd. Många hade fått nya arbetsuppgifter, de nya ackorden gick inte att köra ihop och det förekom olika beräkningsgrunder för ackorden, beroende på vilken avdelning man tidigare arbetat på. Arbetarna på Ekenäsfabriken funderade på att bilda en ny, egen verkstadsklubb.¹²⁶ Som om inte dessa problem räckte hade försäljningen av kylskåp minskat drastiskt och företaget meddelade att 130 personer måste omplaceras till den ännu inte inkörda Ekenäsverkstaden. I denna situation började det florerat rykten bland arbetarna. På ett klubbmöte frågade en medlem om det var sant att kylskåpsproduktionen skulle överföras till den fabrik i Mariestad som var under uppförande. Han menade att om det var fallet så var det ju inte konstigt eftersom produktions-systemet för kylskåp i Motala var uråldrigt.¹²⁷ Jag ser detta uttalande tillsammans med erfarenheterna från Hammarbyfabrikens- och Boråsfabrikens nedläggning som ett uttryck för en hög medvetenhet bland Motalaarbetarna om att en hård intern konkurrens rådde inom Electroluxkoncernen. Det visar också att andra produktionsenheter betraktades som konkurrenter om arbetstillfällena.

Problemen fortsatte under vintern 1966/1967. Det fanns dock några glädjeämnen för verkstadsklubben. Den splittrades inte och i förhandlingar med företagsledningen lyckades den få igenom att samtliga ackord skulle räknas efter Motalas ursprungliga penningfaktorer. Problemen var dock inte ur världen med denna förbättring. Även koncernledningen i Stockholm började nu visa sitt miss-

eftersom jag inte har tillgång till något källmaterial vare sig från företagsledning eller koncernledning.

¹²⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 17/12 1965.

¹²⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 2/5 1966.

¹²⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 23/9 1966.

¹²⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 14/6 1966

nöje. Vid en träff mellan klubbstyrelsen och koncernledningen i Stockholm, vilket i sig var mycket ovanligt, hävdades att produktiviteten i Motala var lägre än vid jämförbara fabriker. Sammanträdet slutade med att koncernledningen ”vädjade om medverkan från den fackliga sidan att nå bättre resultat.”¹²⁸ På nästföljande styrelsemöte var styrelsen förbryllad. Efter att produktionen flyttats från Borås till Motala hade produktiviteten minskat med 40 procent trots att lönerna hade höjts.¹²⁹ Styrelsen kunde inte förklara varför produktiviteten hade sjunkit. Högre lön borde ha givit högre produktivitet. Styrelsen blev helt enkelt ställd inför en situation som den inte kunde formulera några förslag till lösning på. Det är möjligt att det användes olika beräkningssystem för att fastställa produktivitetsmättet men detta diskuterades inte.

Koncernledningens vädjan måste ha klingat för döva öron för vid nästa klubbmöte diskuterades en vild strejk som ägt rum på Ekenäsverkstaden. Koncernledningen begärde central förhandling med anledning av sittstrejken. På samma möte meddelades att produktionen av värmeväxlar skulle flyttas till Mariestad.¹³⁰

Ett nytt problem gällde de arbetare som tillfälligt var i Hammarby för att lära sig vissa arbetsmoment. Företaget menade att produktionsnedgång i samband med flytten kunde undvikas eller minskas om arbetarna redan innan produktionen var förlagd till Motala lärde sig de nya arbetsmomenten. Problemet gällde var dessa arbetare skulle anses vara anställda, vid Motalafabriken eller den i Hammarby. Även denna fråga löstes via centrala förhandlingar.¹³¹ Relationerna måste vid detta tillfälle ha varit tämligen frostiga mellan den lokala företagsledningen och verkstadsklubben. Förmågan att lokalt lösa problem var bristfällig och vid flera tillfällen kopplades koncernledningen in eller också begärde någon av parterna centrala förhandlingar. Men i en spännande tvist, som jag inte vet om den fick någon lösning, kunde faktiskt den lokala ledningen och verkstadsklubben hitta gemensamma intressen. Motalafabriken utförde legoarbete för Volvos räkning. Vid förhandlingar om eventuellt förlängt kontrakt begärde Volvo en drastisk prissänkning. Om Motalafabriken hade antagit budet skulle det ha inneburit en ackordsprissänkning på 35 procent. Dilemmat för både den lokala företagsledningen och verkstadsklubben var att de behövde arbetet. För den lokala företagsledningen kunde det uppfattas som ett misslyckande om företaget missade denna order speciellt vid ett tillfälle när produktionen i övrigt inte fungerade. Och förutom detta var koncernledningen redan missnöjd. För verkstadsklubbens del ville man undvika uppsägningar eller permitteringar, läget var

¹²⁸ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 27/10 1966 och citatet är hämtat från 25/11 1966.

¹²⁹ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 25/11 1966.

¹³⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 25/11 1966.

¹³¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 22/5 1967 och mötesprotokoll 26/9 1967

tillräckligt ovisst utan detta problem. Verkstadsklubben vände sig till förbundet för att höra hur man skulle agera i frågan men ombudsmannen på Metall hade inte heller någon lösning på dilemmat.¹³²

Motalafabriken en del av Norden

Framtiden var som sagt oviss för Motalafabriken vid denna tidpunkt. I november 1967 presenterade Electrolux ett strukturrationaliseringsprogram. Det innebar för Motalafabrikens del att produktion av bänkspisar och kokhällar flyttades till Norge och att viss del av kylskåpsproduktionen flyttades till Mariestad. I övrigt skulle produktionen inom Motalafabriken flyttas runt i ett sinnrikt program. Orsaken var att lokalerna skulle användas mer rationellt och därmed skulle tomma lokaler kunna hyras ut. Skolöverstyrelsen hade visat intresse av att hyra lokaler.¹³³ Två månader senare fanns det anslag på fabriken där det gick att läsa att arbetare efterfrågades till Mariestadsfabriken.¹³⁴ I mars ställdes det återigen en fråga om ryktena att ytterligare produktion skulle flyttas från Motala stämde. Klubbordförande svarade ”att utöver den tillverkning som meddelats tidigare så skall manglarna och strömställare eventuellt till Finland.”¹³⁵

Det strukturrationaliseringsprogram som Electrolux initierade 1967 innebar bland annat att produktionen i Norden skulle specialiseras. Förenklat innebar idén att varje fabrik i huvudsak skulle producera en produkt, exempelvis spisar i långa serier, det vill säga man ville gå tillbaka till det produktionsförhållande som rådde när Motalafabriken endast tillverkade absorbtionskylskåp. Samtidigt som programmet genomfördes köpte Electrolux upp flera nordiska vitvaruproducenter, vilket gjorde att omfördelningen av produkter mellan de olika nordiska fabrikerna blev komplex. Företagsnämndens arbetarrepresentanter blev upprörda över att produktion lämnade landet men främst för att den försvann från Motala.¹³⁶ Under 1967 och 1968 flyttades produktion från Motala till Norge (bänkspisar),¹³⁷ Danmark (kylskåp)¹³⁸ och Finland (strykmanglar)¹³⁹. Verkstadsklubben var konsekvent kritisk till att produktion lämnade Motala trots att företaget där inte klarade sitt produktionsprogram och att fabriken inte kunde rekrytera arbetskraft i den utsträckning som behövdes.

I mitten av 1960-talet ljusnade situationen beträffande absorbtionskylskåpen. En helt ny marknad öppnades för det gamla absorbtionskylskåpet, husvagns-

¹³² Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 26/9 1967.

¹³³ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 24/11 1967.

¹³⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 26/1 1968.

¹³⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 22/3 1968.

¹³⁶ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 17/11 1967.

¹³⁷ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 17/11 1967.

¹³⁸ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 11/6 1968.

¹³⁹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll marsmötet 1968.

marknaden i Nordamerika. Motalafabriken lanserade sina kylskåp under namnet Dometic och de mottogs mycket positivt.

En anledning till verkstadsklubben kritiska agerande var oron för att Motalafabrikens produktion återigen skulle bli alltför specialiserad.¹⁴⁰ Klubbens representanter oroade sig för att framgången för absorbtionskylskåpen i Nordamerika bara var tillfällig¹⁴¹ och att det samma gällde spistillverkningens lönsamhet. Verkstadsklubben hade tidigare hävdade att spistillverkning inte varit lönsam i Hammarby. Utifrån detta perspektivet var det riskabelt att släppa ifrån sig komplementproduktion.

Under den sista halvan av 1960-talet började verkstadsklubben även att ifrågasätta huruvida det svenska löneläget och specifikt lönerna i Motala var så höga i internationella jämförelser som företagsledningen hävdade. Torsten Karlsson

”undrade hur lönesituationen är vid Electrolux europeiska fabriker, eftersom man från företags sida alltid framför att de svenska lönerna är en belastning.”

Överingenjör Emilsson besvarade Karlssons fråga med att redovisa löneläge och produktivitetsgrad hos de tyska och italienska konkurrenterna. Enligt Karlsson var löneläget lägre i dessa länder men produktiviteten vid de svenska fabrikena var konkurrenskraftig.¹⁴²

I intressekampen använde sig verkstadsklubben även av ledningens egna argument om effektivitet och kostnadsjakt. Mest kritik riktades mot de väntetider och stopp som uppstod i produktionen till följd av att komponenter inte kom till rätt plats i rätt tid vid exempelvis monteringen.¹⁴³ Det var ledningens bristande planering som orsakade dessa väntetider och stopp. Kritik riktades även mot avtal med underleverantörer som inte klarade av att leverera varor av rätt kvalitet och på utsatt tid.¹⁴⁴ Även Electrolux försäljningsorganisation kritiserades skarpt för att den inte kunde beräkna försäljningsvolymen och för att den inte lyckades sälja tillräckligt stort antal produkter.¹⁴⁵ Den kritik som jag ovan givit exempel på började framföras i slutet av 1950-talet men blev framförallt vanlig under 1960-talet.

Lyckligt slut på 1960-talet för Motalafabriken

1968 kom ytterligare en ny fabrik i drift vid Electrolux i Motala: Charlottenborgsverkstaden. Fabriken behövdes eftersom spisproduktionen startades i Motala och för försäljningen av absorbtionskylskåp i Nordamerika ökat drama-

¹⁴⁰ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 9/12 1968.

¹⁴¹ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll marsmötet 1968.

¹⁴² Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 26/9 1966. Se även protokollet 9/3 1967.

¹⁴³ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 10/3, 11/12 1958, 15/9 1961, 19/1 1962

¹⁴⁴ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 7/12 1964, 8/4 1965.

¹⁴⁵ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 3/12 1962, 9/3 1967.

tiskt. Överingenjör Lars Emilsson, nytilträd chef för Electrolux i Motala, konstaterade att den nya fabriken var i paritet med ”de främsta anläggningar av motsvarande slag som jag sett i Europa och USA.”¹⁴⁶

Två år efter att Charlottenborgsverkstaden invigts byggdes den ut med ytterligare 10 000 kvm och tillverkningen av kylskåp flyttades över till fabriken. I samband med denna förändring flyttades produktionen av elektriska småapparater till andra orter. Även vid detta tillfälle stöttade Motala kommun Electrolux genom att köpa den äldre Ekenäsverkstaden samt utfäste garantier om att tillhandahålla 300 lägenheter och 20 villatomter för Electrolux räkning.¹⁴⁷

I september 1968 kommer nya besked att produktion skulle flyttas från Motala men nu fanns det en annan och positiv orsak. Till Lundtofte i Danmark skulle produktionen av brödrostar, strykjärn, kylskåp och frysboxar för bostadsbruk. Till Ankarsrum i Småland skulle produktionen av köksassistenten Assistent flyttas. Anledningen till detta var som tidigare konstaterats att efterfrågan på absorptionskylskåp för husvagnsmarknaden i Nordamerika ökade kraftigt. Företaget hade problem att nyanställa personal i Motala och därför flyttades produktion för att därigenom lösgöra arbetskraft.¹⁴⁸

1969 startades en fabrik för plastkomponenter av Electrolux i Motala. I slutet på 1960-talet tillverkades även tvättmaskiner i en mindre omfattning i Motala.¹⁴⁹

Under 1960-talet växte det fram en facklig kritik mot företagsnämnderna.¹⁵⁰ Johnny Niklasson, som blev invald i klubbstyrelsen 1965 och blev dess ordförande 1971, anser att företagsnämnden vid Electrolux i Motala präglades av ”för mycket samråd och för lite påverkan”. Det kom allt för lite konkret ut av alla samtal som fördes i nämnden. ”Man kunde samråda ihjäl sig och sen hände aldrig något.” Protokollen från företagsnämnden blev en belastning för verkstadsklubben eftersom de överenskommelser som gjordes inte var bindande. Företagsnämndsprotokollen var ett irritationsmoment eftersom medlemmarna ofta uppfattade att utfästelser inte infriades.¹⁵¹ Verkstadsklubben i Motala förde även upp frågan om företagsnämndernas funktion och roll på koncernkonferensen 1967.¹⁵² Företagsnämnden beslutade enhälligt i december 1969 att upphöra med att protokollföra sammanträdena.¹⁵³ Den främsta orsaken till att verkstadsklubben accepterade att företagsnämnden upphörde med att protokollföra sammanträdena var att verkstadsklubben ansåg att nämnden tjänat ut sin

¹⁴⁶ Holger Johansson och Åke Svensson, 1994, sid 22.

¹⁴⁷ Electrolux Motala, företagsnämndsprotokoll 25/2 1969.

¹⁴⁸ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 11/9 1968.

¹⁴⁹ *Electrolux 1919-1994, 75 år*, 1994.

¹⁵⁰ Bernt Schiller, *LO, paragraf 32 och företagsdemokratin*, 1974.

¹⁵¹ Intervju med Johnny Niklasson, 18/6 1999.

¹⁵² Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 24/4 1967.

¹⁵³ Intervju med Johnny Niklasson, 18/6 1999.

roll.¹⁵⁴ Ett annat motiv är att protokollen blottställde facket för kritik från medlemmarna, som uppfattade att det var reguljära förhandlingsprotokoll.

Summering

Koncernledningen hade ingen skyldighet att förhandla på nationell koncernnivå förutom inom ramen för avtalet om företagsnämnder.¹⁵⁵ De förhandlingar som fördes mellan koncernfackets VU och koncernledningen verkar nästan uteslutande ha initierats från VU. Koncernledningen valde företrädesvis att gå via företagen till verkstadsklubbarna med förhandlingsframställan. Det hände vid något tillfälle att koncernledningen vände sig direkt till verkstadsklubben i Motala. Men det förekom att koncernledningen tog initiativ till koncerngemensamma förhandlingarna. Utifrån sina intressen accepterade koncernledningen ibland koncernfacket som motpart. Det berodde på koncernledningens intressen. Förhandlingen om det Sociala paketet är exceptionellt under kapitlets tidsperiod. Verkstadsklubbarna inom koncernfacket strävade efter företagsvisa uppgörelser medan koncernledningen till slut begärde central förhandling för samtliga enheter inom svenska Electrolux. Frågan om det Sociala paketet och den förhandlingsgång ärendet fick visar att både verkstadsklubbarna inom koncernfacket och koncernledningen var pragmatiskt inställda till formen för hur förhandlingar skulle bedrivas. Det var således frågans natur och förhandlingssituationen som avgjorde huruvida koncernfacket önskade att förhandlingen skulle ske koncernvis eller företagsvis. Samtidigt är det tydligt att varken koncernfacket eller koncernledningen hade något egentligt intresse av att utnyttja koncernfacket för en förändring av partsrelationen.

Hur skall alla dessa förhandlingar om sociala förmåner och det faktum att verkstadsklubben i Motala både inom och utom ramen för koncernfacket valde att lyfta fram just dessa frågor under denna period, från andra världskriget fram till 1970, förstås? Det mest uppenbara svaret är att verkstadsklubben drev dessa frågor eftersom en förstärkning av det sociala skydds nätet låg i medlemmarnas intressen. Dessa krav var gamla fackliga krav och det exceptionella var snarare samtidens acceptans för kraven.

Det är tydligt att koncernfacket inte arbetade med frågor om hur koncernstrukturen påverkade förutsättningarna för det lokala fackliga arbetet eller de enskilda produktionsenheterna. De lokala verkstadsklubbarna som utgjorde Electrolux koncernfack använde sig av detta nya forum för att jämföra lokala förhållanden, diskutera och gemensamt driva traditionella lokala fackliga frågor i synnerhet inom områdena löner, skyddsfrågor och sociala förmåner. Det är uppenbart att koncernfacket uppfattade koncernledningen som motpart, det är dock

¹⁵⁴ Intervju med Johnny Niklasson, 18/6 1999.

¹⁵⁵ Från och med 1966 års företagsnämndsavtal fanns möjligheten att införa nationella koncernvisa företagsnämnder.

tveksamt om koncernledningen uppfattade koncernfacket som motpart. För Motala verkstadsklubb var koncernfacket viktigt främst för diskussioner och jämförelser av lokala förhållanden mellan olika enheter inom koncernen samt för att den genom koncernfacket fick en kontaktyta direkt med koncernledningen. Detta var viktigt för klubben vid de egna lokala förhandlingarna i Motala. Verkstadsklubben kunde vid upprepade tillfällen hänvisa till förhållanden vid andra Electroluxenheter i förhandlingarna för att underbygga sina egna argument. Kontakten med koncernledningen var viktig eftersom det därigenom etablerades ytterligare en förhandlingsnivå.

Företagsnämnden

När LO:s ordförande Lindberg 1945 argumenterade för företagsnämndernas införande var syftet att dessa skulle resultera i ökad trygghet, ökad produktions-effektivitet och bättre konkurrenskraft. Men företagsledningen fick ett stort inflytande på nämndens verksamhet. Ändå utvecklade företagsnämnden vid Electrolux i Motala en tämligen omfattande och livaktig verksamhet. Samtidigt växte den fackliga kritiken mot nämnden främst under 1960-talet. Den kritiken var inte unik för Electrolux i Motala. Ett antal studier av företagsnämnderna visar upp en tämligen entydig bild av massiv facklig kritik. Lars Ekdahl som i en studie av Grafiska Personalklubben på DN bland annat studerat företagsnämnden på företaget menar att de flesta fackliga erfarenheter av företagsnämnderna i början av 1970-talet var negativa. Detta bidrog till att LO och TCO sade upp det centrala avtalet om företagsnämnder.¹⁵⁶ Företagsnämnderna kom att avlösas av den omfattande arbetsrättsliga lagstiftningen med Medbestämmandelagen som ankare. Ekdahl menar dock att företagsnämnderna förde med sig vissa positiva inslag. De bidrog till att det lokala facket kunde flytta fram sina positioner i den mån det fanns starka klubbar och till att ett fackligt samarbete mellan LO- och tjänstemannagrupper kunde etableras. Inge Janérus, ombudsman på LO, är än mer negativ i sitt omdöme. Han skriver att "saknaden var inte stor då företagsnämnderna försvann..."¹⁵⁷ Janérus är enig med Ekdahl att företagsnämnderna var ett dåligt instrument för att främja den industriella demokratin. Ett återkommande problem synes vara att företagsnämnderna åsidosattes vid viktiga beslut eller frågor. Det var ett klart regelbrott från företagsledningarnas sida. Men eftersom regelverket kring företagsnämnderna inte innehöll några sanktionsmedel fanns det små möjligheter att komma till rätta med överträdelserna. Ett annat problem var att företagsnämndernas roll ofta missuppfattades. När företagsledningen informerat i företagsnämnden om ett för arbetarsidan misshagligt beslut kunde

¹⁵⁶ Lars Ekdahl, *Facket, makten och demokratin*, 1990, sid 130 ff.

¹⁵⁷ Inge Janérus, "Företagsnämnderna – en parantes" i Sten Edlund (red) *Saltsjöbadsavtalet 50 år: forskare och parter begrundar en epok*, 1989, sid 167.

det framstå som att företagsnämnden fattat beslutet eller som att de fackliga representanterna godkänt beslutet.

De fackliga erfarenheter från företagsnämnden på Electrolux i Motala skiljer sig inte så mycket från det som Ekdahl och Janérus har beskrivit. I likhet med Ekdahl bedömer jag dock att företagsnämnderna var mycket betydelsefulla på vissa områden.

- a. Företagsnämnden var viktig som kontaktyta mellan företagsledning och representanter för samtliga fackliga organisationer. Innan nämnden inrättades hade det inte funnits något forum där alla dessa grupper kunde träffas.
- b. Företagsnämnden var viktig som källa till information. Efter att företagsnämnden hade etablerats tillkom en ny punkt på klubbmötena som innehöll information från nämndsammanträdena. Verkstadsklubben fick stundtals en god inblick i företaget och koncernens väl och ve. Ett problem var att företagsnämndsrepresentanterna enligt avtal var förbjudna att yppa hemligheter från sammanträdena. På så vis bakbands verkstadsklubben, fast den hade information kunde den inte enligt avtalet agera utan att begå avtalsbrott. I praktiken var dock inte detta något problem för verkstadsklubben eftersom dess representanter i företagsnämnden var frikostiga med information från nämnden på styrelse- och klubbmöten. Däremot betonades vilken information som inte skulle spridas utanför Electrolux. För verkstadsklubben som en del av en internationell koncern var denna information av central betydelse. Genom företagsnämnden fick verkstadsklubben information om Electroluxkoncernen och kunde därmed relatera den lokala verksamheten i Motala till ett vidare sammanhang.
- c. Företagsnämnden bidrog till att verkstadsklubbens representanter kom att bli väl insatta i företaget situation. Det var företagsledningen som satte dagordningen för nämndsammanträdena och därmed till stora delar styrde samtalen under träffarna. Trots det kom nämnden att bidra med att det skapades en intressegemenskap. Jag tror att ett perspektiv som kan kasta ett delvis nytt ljus över företagsnämnderna är att betrakta dem som ett homogeniserande forum.
- d. Företagsnämnden som institution bidrog till att integrera verkstadsklubbens representanter och därmed verkstadsklubben i det lokala samhället. Sammanträdena hölls ofta på offentliga restauranger i Motala och där mitt på den offentliga scenen kunde Motalaborna få se verkstadsklubbens representanter diskutera världsproblemets lösning tillsammans med bland annat överingenjören. 20 år tidigare ville företagsledningen inte ens tala med verkstadsklubbens representanter. Företagsnämnden kom att bli en viktig arena för att skapa en gemensam kommunikation med lokalsamhället.

Förändrad praktik

De två nya verksamhetsfälten för verkstadsklubben, koncernfacket och företagsnämnden, kom att förändra den fackliga arena som verkstadsklubben var verksam på till att omfatta inte bara den egna fabriken och staden utan även den egna koncernen Electrolux och det egna landet Sverige. I koncernfacket var det just koncernen som verkstadsklubbarna hade gemensamt och det var ledningen på Essingen i Stockholm som klubbarna tillsammans försökte engagera som motpart. Likaså i företagsnämnden koncentrerades mycket av diskussionerna till att placera den lokala fabriken i koncernens strategier och verksamhet. Jag menar dock att företagsnämnden spelade en viktigare roll för att öka verkstadsklubbens koncernmedvetande än koncernfacket.

Även om den fackliga arenan utökades så var den egna fabriken och Motala alljämt centrum för verkstadsklubbens verksamhet. Dock förändrades perspektivet på detta centrum genom att det först under dessa år 1946-1969 i företagsnämnden och i koncernfacket konstant kom att utsättas för jämförelser med andra enheter inom koncernen i Sverige och i andra länder. I företagsnämnden sattes den lokala fabriken i centrum konsekvent i diskussionerna om koncernen och omvärlden. En annan viktig faktor var att verkstadsklubbens företrädare både i de koncernfackliga samarbetet och i kontakterna med koncernledningen kom att representera inte bara sina arbetskamrater utan även i viss utsträckning Motala.

I båda dessa nya institutioner var nationen (Sverige) det självklara geografiska ramen för verksamheten. Även om man exempelvis diskuterade Marshallplanen i företagsnämnden så var alltid fokus: hur kommer det att påverka Sverige? Ramen för koncernfacket var Sverige. Under denna period har jag inte vid något tillfälle sett att någon föreslog att koncernfacket skulle utvidgas till att exempelvis omfatta Norden, vilket inte hade varit märkligt med tanke på det strukturrationaliseringsprogram som genomfördes under slutet av 1960-talet. Den enda kontakt som verkstadsklubben hade med en klubb utanför Sverige var genom brevet från den norska verkstadsklubben. Hanteringen av brevet och den väg som det gick för att komma fram till Motalaklubben visar att det inte existerade någon form av internationell koncernfacklig kommunikationskanal.

Den mest tydliga politiska förändringen inom verkstadsklubben var att de politiska konflikterna mellan kommunister och socialdemokrater som varit så framträdande under perioden 1925 till 1945 försvann helt och hållet. Från 1953 och fram till 1970 var kopplingen mellan verkstadsklubben och SAP stark. Verkstadsklubben hade under dessa år ingen som helst kontakt (vad det framgår av protokollen) med något annat politiskt parti än SAP. Verkstadsklubbens politiska verksamhet inom SAP kom dock att bli tämligen omfattande. Verkstadsklubbarna i Motala lanserade t ex en egen riksdagskandidat. De lokala solidaritetshandlingarna kom under perioden att upphöra helt och hållet. Istället bedrevs inom ramen för det koncernfackliga samarbetet ett omfattande arbete för att

förbättra medlemmarnas situation materiellt och försäkringsmässigt. Verkstads-klubbens Kamratförening transfererade i viss utsträckning medel till behövande medlemmar. Det sociala skydds nätet i samhället i stort utvecklades avsevärt under denna period och därför var inte behovet detsamma för lokal materiell solidaritet.

Motala kommuns roll för företaget och verkstadsklubben

Flera exempel från 1960-talet visar på ett lokalt samarbete bestående av tre parter, fack, kommun och företag, som verkade för att stärka Motalafabrikens position. En förklaring till att ett sådant samarbete manifesterades just vid denna tidpunkt kan vara koncernens svårigheter under 1960-talet och den osäkerhet situationen medförde för de lokala enheterna och de anställda. Verkstadsklubben fungerade i vissa sammanhang som mellanhand mellan företagsledningen och kommunen. Jag har även visat exempel på hur koncernledningen sökte samarbete direkt med den lokala verkstadsklubben i ett försök att rädda situationen när produktiviteten var låg. Det står dock utan allt tvivel att Motala kommun gjorde sitt yttersta för att vara Electrolux behjälpligt. Motala kommun och dess skattebetalare gjorde en stor kraftansträngning för att koncernen skulle flytta Hammarbyfabrikens produktion till Motala 1965.

Ekdahls modell

Under perioden 1925-1946 agerade verkstadsklubben främst inom två av Ekdahls kategorier, nämligen Köpmarknad och Produktion. I detta kapitel kom verkstadsklubben åtminstone under det turbulenta 1960-talet att agera även inom områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad. Verkstadsklubben riktade vid ett flertal tillfällen kritik mot koncernens försäljningsorganisation och hur koncernens olika bolag sålde och köpte detaljer och färdiga artiklar av varandra. Vad det gäller Kapitalmarknaden så kom verkstadsklubben att allt mer under periodens gång att intressera sig för frågor om var koncernens produktion skulle bedrivas och var koncernens investeringar skulle göras. Verkstadsklubben fortsatte dock alltså att agera inom områdena Köpmarknad och Produktion. De arenor klubben använde för att agera gentemot företaget i dessa frågor var de traditionella förhandlingarna samt den nya arenan företagsnämnden.

I och med att LO-kollektivet inom Electrolux etablerade ett koncernfack börjar dock Ekdahls modell att bli problematisk vad det gäller organisationen för den fackliga rörelsen. Den traditionella vertikala fackliga organisationen med huvudorganisation, förbund, avdelning och fackklubb kvarstår alltså. Vad som har tillkommit är dock ett nätverk av fackklubbar som löper horisontellt i modellen. Det är fackklubbar som tillhör olika avdelningar, dock inom samma förbund Metall men det som binder dem samman är koncern tillhörigheten.

Det är slående efter genomgången av Electrolux koncernfack och företagsnämnden vid Electrolux i Motala under perioden 1946 till 1970 att de frågor som diskuterades i respektive fora skiljer sig åt i hög utsträckning. Till viss del berodde denna skillnad i diskussionsfokus på att gruppernas konstellationer var olika. Koncernfacket var ett nationellt samarbetsorgan bestående av lokala verkstadsklubbar medan koncernnämnden var ett lokalt samarbetsforum för företaget. Jag anser ändå att det är förvånande att frågor som framstår som mycket viktiga för verkstadsklubben i Motala i företagsnämnden inte på något sätt diskuterades i koncernfacket. Det tycks inte ha förts några diskussioner i koncernfacket som berörde intern konkurrens inom koncernen, nedläggningar av fabriker, uppsägningar av personal och liknande ytterst viktiga frågor för lokala fackklubbar. Jag har inte kunnat konstatera att verkstadsklubben i Motala önskade eller försökte föra upp frågor som dessa till behandling inom koncernfacket. Det är paradoxalt att frågor som genererades av koncernstrukturen inte blev frågor för koncernfacket utan för de lokala klubbarna. I koncernfacket ville Electrolux verkstadsklubbar i första hand driva skyddsfrågor och försöka förbättra medlemmarnas ekonomiska och sociala förmåner. Dessa frågor var lätta för fackklubbarna att enas kring och satte inte koncernfackets enighet på spel. Det blev dock tydligt, i samband med förhandlingarna med koncernledningen om det Sociala paketet, att när förhandlingarna gällde att revidera redan existerande avtal eller överenskommelser ville klubbarna inte ge upp sina lokala förhandlingsprivilegier.

Kapitel 4

1970-talets diskussion om de multinationella företagen

I det föregående kapitlet visade jag hur företaget i slutet av 1960-talet ändrade strategi mot aggressiva företagsköp och produktionsrationaliseringar med omfattande produktionsomflyttningar. Dessa nya koncernstrategier kom att ställa verkstadsklubben i Motala inför delvis nya förhållanden. Det blev allt tydligare att den viktiga motparten inte längre var den lokala företagsledningen i Motala utan koncernledningen i Stockholm. Jag är främst intresserad av hur fackföreningsrörelsen försökte svara mot det hot som de multinationella företagen sades utgöra samt vilken roll och position koncernfack skulle ha i den fackliga organisationen.

LO och de multinationella företagen

Vid LO-kongressen 1971 föreslog Metallindustriarbetareförbundet i en motion dels att Landssekretariatet skulle utreda de fackliga konsekvenserna av de multinationella företagens expansion, dels att LO:s samt SAP:s näringspolitiska kommitté skulle utarbeta förslag till allmänpolitiska och näringspolitiska åtgärder gentemot de multinationella företagen. Metallindustriarbetareförbundet pläderade för två strategier att möta den utmaning som de multinationella företagen utgjorde: å ena sidan politiska beslut, å andra sidan internationell facklig samverkan. Eftersom utsikterna för att de multinationella företagens makt skulle kunna inskränkas genom internationella statliga avtal bedömdes som små, var den enda motvikten som kunde skapas ”inom överskådlig framtid”¹ en ökad facklig samverkan. Det fackliga samarbetet borde stärkas både nationellt och internationellt, inte minst i de multinationella företagen. Av de övriga tio motionerna under dagordningspunkten ”multinationella företag” var det sex som pläderade för en eller annan form av protektionism. Dessa motioner uttryckte oro för att utländska multinationella företag skulle köpa upp stora delar av det svenska näringslivet. En av dessa motioner var inlämnad av Metallindustriarbetareförbundets avdelning 37 i Motala. I motionen uttrycktes stora betänkligheter över om utländskt kapital verkligen skulle respektera svenska arbetsmarknadsöverenskommelser och nationell praxis. ”Tendensen kanske ännu ej är så klart uttalad och påvisad, men då det är bättre att stämma i bäcken än i ån”.² Därför föreslog avdelning 37 att LO:s ledning noga skulle följa utvecklingen i frågan och vid behov vidta åtgärder. I en av motionerna framfördes dock en

¹ Protokoll LO-kongressen 1971. Motion 345, inlämnad av Metallindustriarbetareförbundet, sid 938.

² Protokoll LO-kongressen 1971. Motion 352 inlämnad av Metallindustriarbetareförbundet avd 37 Motala, sid 944.

avvikande ståndpunkt. Det var motionen från Metallindustriarbetareförbundet som redovisade att svenska multinationella företags dotterbolag i utlandet hade ett avsevärt större antal sysselsatta än utländska multinationella företags dotterbolag i Sverige. Om man samtidigt beaktade att sysselsättningen i de stora svenska koncernerna ökade betydligt mer utomlands än i Sverige, framstod en delvis annan bild. Hotet mot den svenska sysselsättningen kom inte i första hand från utländska multinationella företag utan från de svenska multinationella företagen som i en allt snabbare takt flyttade arbetstillfällena eller investeringsmedel utanför landets gränser.

Landssekreterariats svar på motionerna var, i korthet, att bifalla Metallindustriarbetareförbundets motion om en utredning och därmed anse de övriga motionerna besvarade. Landssekreterariats föredragande Gösta Dahlström, var positiv till motionerna. Han menade att den nya situation, som de multinationella företagen ställde fackföreningsrörelsen inför, ålade den delvis nya uppgifter. Främst gällde det att utveckla det fackliga samarbetet, vid behov även ett internationellt sådant. Det var en stor och svår uppgift som fackföreningsrörelsen stod inför.

”Det är inte tillfredställande att det internationella samarbetet splittras branschvis. De internationella storföretagen är ofta konglomerat, dvs. blandföretag som arbetar inom flera branscher. Gränserna mellan förbundsområden dras inte heller på samma sätt i alla länder. På längre sikt är det nödvändigt att organisera en gemensam informationscentral angående förhållandena i storföretagen, som kan ge snabb och omfattande service till förbund, avdelningar och klubbar.”³

Dahlström menade att den fackliga rörelsen behövde omorganiseras och koncentreras för att det internationella samarbetet skulle utvecklas till en verklig motkraft. ”Det finns anledning att se kritiskt på det nuvarande fackliga internationella samarbetet och dess former.”⁴ När väl debatten tog vid framförde flera talare kritik mot just det internationella fackliga samarbetet. En punkt som återkom var att LO-anslutna organisationers internationella kontakter begränsades till organisationer som var medlemmar i den socialdemokratiskt dominerade fackföreningsinternationalen (FFI). Detta utmålades som ett hinder för en internationalisering av det fackliga samarbetet. Inom en och samma koncern kunde ju arbetarna vara organiserade i olika internationaler. Gösta Dahlström hävdade att det internationella fackliga samarbetet inte enbart skulle omfatta organisationer anslutna till FFI och att detta var ”något som alla känner är riktigt.”⁵ Målet var att kontrollera de multinationella företagens expansion och det fick inte hindras av den konfessionella och politiska splittringen av rörelsen i andra länder.

³ Protokoll LO-kongressen 1971, sid 953.

⁴ Protokoll LO-kongressen 1971, sid 955.

⁵ Protokoll LO-kongressen 1971, sid 962.

Enligt diskussionen vid 1971 års LO-kongress tycktes den svenska fackliga organisationen redo att tillföra stora förändringar för att bättre kunna svara mot den utmaning som de multinationella företagen utgjorde. Den fackliga rörelsen skulle anpassa sin organisation för att bättre motsvara de multinationella företagen. LO var enligt Gösta Dahlström redo att luckra upp branschprincipen och att samarbeta med fackliga organisationer som inte var anslutna till FFI.

I enlighet med kongressens beslut tillsatte Landssekreterariatet i april 1972 den kommitté som skulle genomföra utredningen. Till ordförande utsågs LO:s avtalssekreterare Harry Fjällström. De övriga ledamöterna i kommittén kom från: Fabriksarbetareförbundet, Hotell- och Restauranganställdas förbund, Metallindustriarbetareförbundet, Sjöfolksförbundet och Transportarbetareförbundet samt Gösta Dahlström från LO:s utredningsavdelning.⁶

I utredningens direktiv ingick att utreda konsekvenserna av storföretagens internationalisering, både de direkt fackliga, men också för arbetarrörelsens samhällspolitiska och samhällekonomiska mål.

Nordiskt samarbete

Samma år etablerade de nordiska fackliga centralförbunden ett nytt fackligt organ, Nordens Fackliga Samorganisation (NFS). Från Sverige var både LO och TCO medlemmar. Det huvudsakliga syftet med NFS var att samordna fackliga synpunkter till de nordiska regeringarna och det nordiska agerandet i internationella fackliga organisationer i synnerhet inför grundandet av Europeiska Fackliga Samorganisationen.⁷ Eftersom de multinationella företagen var en aktuell fråga vid denna tidpunkt kom även NFS att engagera sig i ämnet.

Med utgångspunkt från diskussionerna om de multinationella företagens inflytande beslutade NSF att genomföra en studie om de multinationella företagen i Norden utifrån ett fackligt perspektiv. Syftet var att jämföra de nordiska länderna på fyra områden: etableringsregler, konkurrensregler, beskattning av multinationella företag samt den arbetsrättsliga situationen. Studien visade att det fanns betydande skillnader.⁸ Studien skulle fungera som en utgångspunkt för organiseringen av ett enhetligt fackligt agerande och för formuleringen av gemensamma krav gentemot de respektive nordiska regeringarna, nationella beslutande organ och näringsliv. Med utgångspunkt från denna studie presenterade NFS 1975 ett handlingsprogram.⁹ Idén med att framföra gemensamma nordiska krav var att det

⁶ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*. Rapport till LO-kongressen 1976, 1976, sid 5.

⁷ Klaus Misgeld, *Den fackliga europavägen. LO, det internationella samarbetet och Europas enande 1945-1991*, 1997, sid 122-123.

⁸ Hans Engman, *Nordens fackföreningsrörelse och de multinationella företagen: En studie rörande utländska investeringar och etableringsregler, konkurrensregler, företagsbeskattning och arbetsrätt i Norden*, 1974.

⁹ Nordiska fackliga samorganisationen, *Handlingsprogram angående multinationella företag*, 1975.

skulle vara lättare för de nordiska länderna att agera gemensamt och därmed skulle inget enskilt land drabbas eller straffas genom att de multinationella företagen lämnade landet. I korthet krävde NFS att etableringslagstiftningen i de nordiska länderna skulle samordnas och skärpas i syfte att minska de ekonomiska, politiska och fackliga riskerna som ett omfattande främmande inflytande över företagen i de nordiska länderna innebar.¹⁰ Därefter framfördes krav på samordning och skärpning av konkurrenslagstiftning och företagsbeskattning i de nordiska länderna. Den sista punkten i handlingsprogrammet gällde krav på gemensamma ändringar i arbetsrättslagstiftningen. Det var tre punkter som NFS krävde att de nordiska länderna skulle erkänna: sympatiåtgärd till förmån för utländsk konflikt, politiska demonstrationsstrejker och bojkott. Däremot lyfte inte NFS fram facklig internationalisering eller koncernfackligt samarbete i sitt handlingsprogram. I handlingsprogrammet diskuterades inte heller organisatoriska förändringar av den fackliga rörelsen.

De krav som NFS formulerade på politiska förändringar handlade om att stärka det politiska och det fackliga inflytandet över företagen och att i ökad utsträckning möjliggöra internationella fackliga stödåtgärder.¹¹

Metallindustriarbetareförbundet och de multinationella företagen

Metallindustriarbetareförbundet var aktivt i frågan om de multinationella bolagen och detta avspeglas i det handlingsprogram som antogs på kongressen 1973.¹² Förbundet konstaterade att multinationella företag ”utländska såväl som svenska – dominerar allt mer. Dessa företags stora makt ger dem möjligheter att överföra produktion, sysselsättning och vinster godtyckligt mellan länder.”¹³ Denna situation var ett hot mot den fackliga sammanhållningen. För att minska företagets makt såg Metallindustriarbetareförbundet två lösningar: svensk och internationell lagstiftning som reglerade de multinationella företagens verksamhet och ett utbyggt fackligt internationellt samarbete. Det internationella samarbetet måste ske på flera nivåer men huvudsakligen i Internationella Metallarbetar Federationens (IMFs) regi. IMF hade redan bildat fackliga samsamarbetsorgan för exempelvis några av världens största bilföretag. Den amerikanske fackföreningsledaren Walter Reuther (tidigare ordförande för United Auto Workers) hade initierat detta samarbete i IMF:s regi mellan fackföreningarna inom Ford,

¹⁰ Nordiska fackliga samorganisationen, *Handlingsprogram angående multinationella företag*, 1975, sid 5.

¹¹ Nordiska fackliga samorganisationen, *Handlingsprogram angående multinationella företag*, 1975, sid 4 ff.

¹² Svenska Metallindustriarbetareförbundet, *Metallindustriarbetareförbundets handlingsprogram*, 1973.

¹³ Svenska Metallindustriarbetareförbundet, *Metallindustriarbetareförbundets handlingsprogram*, 1973, sid 12.

General Motors och Chrysler.¹⁴ Ett konkret fackligt problem var att en koncern där ett företag var strejkdrabbat hade möjlighet att kompensera bortfallet genom att flytta produktion till andra företag inom koncernen, vilka inte befann sig i konflikt.¹⁵

Metallindustriarbetareförbundet föreslog ett handlingsprogram som innehöll följande punkter:

Samhället och löntagarna skulle ha ett avgörande inflytande på företagsinvesteringar, både vad det gällde svenska investeringar i utlandet och utländska investeringar i Sverige. Ledstjärnan vid bedömningen av dessa investeringar skulle vara den effekt de eventuellt hade för sysselsättningen i Sverige. Effektivisering av beskattningsreglerna för de multinationella företagen. Den svenska regeringen borde verka för en internationell bolagslagstiftning i löntagarnas intresse. Fackliga och politiska påtryckningar mot företag som bedrev antifacklig verksamhet.

Information inom ett fackligt kontaktnät skulle inriktas på nyckelfrågor som investeringar, sysselsättning, arbetsvillkor och tvister. Uppgifterna borde distribueras till klubbarna genom IMF och förbundet. För att underlätta de internationella fackliga kontakterna borde språkstudierna öka samt genomföras i facklig regi. Studierna i internationella fackliga och ekonomiska frågor borde också utökas för att öka medlemmarnas kunskap och engagemang.

Internationella fackliga samarbetsorgan skulle bildas inom svenska multinationella företag. Träffar med koncernledningarna i dessa företag borde arrangeras. Det var även lämpligt att bygga ut det nordiska fackliga samarbetet inom koncernerna. Koncernnämnder borde inrättas för att underlätta de svenska fackliga organisationernas samarbete, vilket sågs som en förutsättning för ett framgångsrikt internationellt samarbete.

Ett annat krav var att svenska moderbolag fortlöpande skulle underrätta de svenska fackliga organisationerna om kollektivavtal, avtalsparter, löne- och anställningsvillkor i sina utländska dotterbolag. Avtal om informationsskyldighet skulle ingås. Det var de multinationella företagen som skulle betala kostnaderna för de internationella koncernfacken. Det skulle även utgå medel för noggrant planerade fackliga besök vid utländska koncernenheter.

Förbunden borde efter noggranna undersökningar kunna godkänna sympatiåtgärder. Det skulle finnas möjlighet att hindra en koncern att överföra produktion från företag i konflikt. Metall ville ha möjlighet att använda olika fackliga medel vid internationella konflikter, exempelvis solidaritetsuttalanden, ekonomiskt stöd och påtryckningar av olika slag på koncern- och företagsledning.

¹⁴ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*. Rapport till LO-kongressen 1976, 1976

¹⁵ Svenska Metallindustriarbetareförbundet, *Metallindustriarbetareförbundets handlingsprogram*, 1973, sid 20.

Metall krävde även att arbetsrätten skulle ändras så att den inte förhindrade internationellt fackligt samarbete och internationella sympatiåtgärder

Den sista punkten på Metallindustriarbetareförbundets handlingsprogram lød enligt följande:

”Förbundet kan delta i diskussioner om internationella överenskommelser om dessa ej strider mot minimiregler i svenska lagar och avtal samt den förda fackliga lönepolitiken.”¹⁶

Det är intressant men föga överraskande att Metall konsekvent föreslog att den beslutande nivån vid internationell koncernfacklig verksamhet borde vara branschen. Föga överraskande eftersom handlingsprogrammet avsåg just förbundets aktiviteter i förhållande till multinationella företag. Det intressanta är att förbundet valde att hantera frågan på detta traditionella sätt, det vill säga att enbart fokusera på den egna nivån. Hade ärendet varit exempelvis arbetsmiljöfrågor hade behandlingen varit förståelig och relevant. Då hade nationella och internationella branschvisa förhandlingslösningar kunnat vara möjliga. Effekten av att driva frågan om fackföreningsrörelsens agerande gentemot de multinationella företagen enbart på en nivå inom den fackliga rörelsen är tveksam, eftersom frågan berörde samtliga av de fackliga nivåerna. Ett kraftfullt agerande gentemot de multinationella företagen hade krävt ett nivåövergripande program.

I Metalls handlingsprogram nämns ingenting om hur de lokala avdelningarna eller verkstadsklubbarna ute i landet skulle ingå i det planerade internationella fackliga samarbetet. Metall kommenterar inte heller i sitt handlingsprogram hur samarbetet med LO skall fungera. Det är förstås känsligt att på förbunds nivå allt för tydligt diktera hur den nationella centralorganisationen eller hur de lokala avdelningarna och klubbarna skulle verka men jag menar att det är anmärkningsvärt att Metalls handlingsprogram inte är skrivit i relation till den övriga fackliga rörelsen vad det gäller arbetet med de multinationella företagen eftersom den verksamhet som skisserades gick utanför förbundets ramar. I Metalls handlingsprogram diskuterades relationen till de multinationella företagen utifrån ett snävt förbundsperspektiv trots att den fackliga praktiken inte fungerade på det sättet utan de olika nivåerna i den fackliga organisationen var avhängiga av varandra.

Metalls handlingsprogram avslutades med att en prioriteringslista presenterades och där nämns inget om multinationella företag eller internationellt samarbete. Det arbetet som Metall ämnade fokusera på var inkomstpolitiken, arbetstidsfrågorna och den sociala tryggheten i det svenska samhället – klassiska frågor för den svenska arbetar- och fackföreningsrörelsen.

¹⁶ Svenska Metallindustriarbetareförbundet, *Metallindustriarbetareförbundets handlingsprogram*, 1973, sid 20-22.

Studiematerial om multinationella företag

Den fackliga diskussionen om de multinationella företagen fördes inte bara på kongresser utan även på arbetsplatserna. Den fackliga rörelsen och arbetarrörelsen utformade studiematerial för sina organisationer och dess medlemmar. Electrolux koncernfack kom att använda sig av detta studiematerial för att studera den egna koncernen, vilket jag återkommer till.

Ett studiematerial om de multinationella företagen och fackföreningsrörelsen presenterades 1975 av Brevskolan och ABF.¹⁷ Författarna Jan Olsson¹⁸ och Kurt Syrén hade fått uppdraget av Centrala fackliga studiekommittén. Utan tvekan var författarna mycket kritiska till de multinationella bolagen. Omslagsbilden som tecknats av Tony Stahre är talande; en ensam man med ett plakat med texten ”strejk” står framför ett vidunder – en stor fabrik på larvfötter med artillerirör och stridspetsar. Vapnen är riktade mot den strejkande arbetaren, på stridspetsarna syns USA:s flagga och i bakgrunden bolmar det ut ett antal femuddiga röda stjärnor ur fabriksskorstenen. En fabrik på larvfötter visar företagets mobilitet och vapnen riktade mot arbetaren symboliserar de multinationella företagens hot gentemot de anställdas intressen. Att flertalet av de multinationella företagen hade USA som hemmanation visas genom flaggan på stridspetsarna.

Studieboken behandlar ett antal teman: Vad är multinationella bolag? Varför blir företag multinationella? Vilka blir de samhälleliga och politiska konsekvenserna av MNF? MNF och u-länderna, MNF och fackföreningsrörelsen, samt en beskrivning av fackföreningsrörelsen i utlandet. De motkrafter som presenteras i studieboken var politiska beslut och facklig internationalisering. Studieboken var mer utförlig och konkret när de politiska motmedlen presenterades än beträffande den fackliga internationaliseringen. Det går dock att utläsa en viss tveksamhet till att utveckla samarbetet med Fackliga Världs Federationen (kommunistisk).¹⁹ Däremot finns det inga betänkligheter mot att utveckla ett internationellt fackligt samarbete på koncernnivå (eller företagsnivå som det står i texten).²⁰

Rapporten Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen

Utredningskommittén under ledning av Harry Fjällström presenterade rapporten *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen* på LO-kongressen 1976.

¹⁷ Jan Olsson och Kurt Syrén, *Storbolagens värld eller vår: Ett studiematerial om multinationella företag och den internationella fackföreningsrörelsen*, 1975.

¹⁸ Jan Olsson var internationell sekreterare och efter 1979 chef för Metalls utredningsavdelning. Han var vid mitten av 1970-talet aktiv och drivande i arbetet att internationalisera Electrolux koncernfack. Metall i synnerhet genom Jan Olsson kom att understödja Electrolux koncernfack på flera sätt under den senare hälften av 1970-talet.

¹⁹ Jan Olsson och Kurt Syrén, sid 103.

²⁰ Jan Olsson och Kurt Syrén, de sidor i studieboken där det önskvärda koncernfackliga samarbetet diskuteras är 108 -114.

Rapportens handlingsprogram godkändes av kongressen.²¹ I sammanfattningen av rapporten fokuserar jag främst på de förslag till åtgärder som lyftes fram. I nästkommande avsnitt diskuterar jag hur kongressen i övrigt debatterade frågan om fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen.

LO-rapporten menade att de multinationella företagen utgjorde ett allvarligt problem för fackföreningsrörelsen och samhället i stort.²² De återkommande orosmomenten gällde deras rörlighet och storlek samt deras ogenomtränglighet, som gjorde att den fackliga organisation hade svårt att få information om eller ens med säkerhet bestämma vem motparten var.²³ Företagens storlek gjorde att de i stor utsträckning kunde diktera villkoren och deras rörlighet gjorde att de kunde flytta produktion över gränser efter behov.²⁴

Förslagen till motåtgärder var återigen politiska och fackliga. LO satte störst tilltro till de politiska motåtgärderna. LO:s vädjan och krav till de politiska institutionerna att kringskära de multinationella företagens makt var ett uttryck för svårigheten för de fackliga organisationerna att arbeta gentemot de internationella storföretagen. Under 1970-talet var förslag om politiska åtgärder en i hög grad framkomlig väg för den fackliga rörelsen, vilket visades genom ett flertal lagar på arbetsmarknaden.

De politiska åtgärderna

LO föreslog att den svenska regeringen borde ta initiativ till att internationella överenskommelser, exempelvis OECD:s kapitalliberaliseringsstadga och GATT-avtalet, utformades så att de gav nationella beslutande organ kontroll över bland annat internationella investeringar och deras effekter på sysselsättning samt ekonomisk och social utveckling i stort. I annat fall borde Sverige ompröva sin anslutning till dessa överenskommelser. Sverige borde överhuvudtaget inte ingå avtal och överenskommelser som ytterligare gynnade de multinationella företagens position utan i stället eftersträva internationellt samarbete som gynnade medborgarna i de samarbetande länderna. Sverige borde även öka biståndet och samarbetet med u-länderna för att minska deras beroende av de multinationella företagen.²⁵

Enligt LO-rapporten borde Sverige på lång sikt genomföra förändringar som medverkade till att den ekonomiska planeringen av samhällets utveckling blev demokratiskt styrd. Därför underströk rapporten att samhället och löntagarna skulle ha ett avgörande inflytande i och över vissa ekonomiska sektorer:

1) de utlandsinvesteringar svenska storföretagen,

²¹ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*. Kongressens beslut är bifogat själva rapporten.

²² *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 10 och 105.

²³ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 33-38.

²⁴ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 41.

²⁵ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 18-19.

- 2) viktiga råvarutillgångar, energikällor osv,
- 3) de stora finansiella institutionerna, såsom banker, kreditinstitutioner etc,
- 4) företag med tekniskt avancerad produktion och forskning,
- 5) företag med dominerande marknadsställning eller stort antal anställda,
- 6) etablering av utländska företag.²⁶

Rapporten angav inte de exakta formerna för detta inflytande. Men de förslag som nämndes var löntagarfonder, statligt ägande och majoritetsrepresentation för samhället och löntagarna i företagets beslutsfattande organ. Dessa radikala fackliga förslag var långsiktiga. Men det fanns även förslag på åtgärder som borde genomföras på kort sikt. Även de senare syftade till att samhället och löntagarna uppnådde ett större inflytande på svenska företags utlandsetableringar och på utländska företags etablering i Sverige. Regeringen borde ta initiativ till en kontinuerlig kontroll och utredning av dels de svenska storföretagens utlands-expansion, dels de utländska multinationella företags etablering i Sverige för att studera effekterna på:

- 1) ekonomisk tillväxt och struktur,
- 2) forskning och utveckling,
- 3) sysselsättning samt
- 4) möjligheterna till nationell politisk handlingsfrihet.²⁷

LO identifierade alltså fyra områden som ansågs vara särskilt problematiska i förhållande till de multinationella företagen. Man kan notera att LO i mitten av 1970-talet lyfte fram just de områden som 20 år senare i så hög grad har kommit att förknippas med den globala ekonomin.

Riksbanken ansågs som ett lämpligt instrument för att pröva företagens internationella transfereringar inte bara ur valutahänseende utan även beträffande näringspolitik och sysselsättning. Mer resurser borde även ges riksbanken så att den löpande kunde utreda de svenska multinationella företags ansökningar om utlandsinvesteringar.²⁸

Vidare ansåg LO att samhället i mycket ringa omfattning borde tillåta att forskning och utveckling vid svenska multinationella företag lokaliserades till utlandet. Statlig och kommunal upphandling borde samordnas och utnyttjas för att stödja svensk forskning och utveckling.²⁹

Regelbundna överläggningar mellan storföretagen, regering och berörda fackliga organisationer borde införas. Syftet var att kontrollera att storföretagens verksamhet låg i linje med de samhällspolitiska målen. Ett annat krav var statlig styrelserepresentation i de större företagen. LO framförde även krav på att sam-

²⁶ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 19.

²⁷ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 19-20.

²⁸ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 20.

²⁹ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 20-21.

arbetsavtal mellan svenska företag och deras dotterbolag utomlands och andra utländska bolag skulle registreras i Sverige. LO ville även införa en obligatorisk anmälnings- och förhandsprövning av utländska etableringar i Sverige, med möjlighet till förbud. För att verkligen förhindra att svenska företag hamnade i utländsk ägo mot statens vilja skulle staten ges förköpsrätt på svenska bolag samt möjlighet att delegera denna till annat svenskt bolag. LO satte även upp strikta regler för de utländska företagens verksamhet i Sverige. Företagen skulle åläggas att föra prisförhandlingar med Statens Pris- och Kartellnämnd, sköta sina skatteinbetalningar, godta statlig styrelserepresentation och i övrigt erkänna de fackliga rättigheter som gällde i Sverige. Vidare skulle verkställande direktör, styrelseordförande och en majoritet i styrelsen vara svenska medborgare och bosatta i Sverige. Styrelsearbetet skulle ske på svenska. Som sanktionsmedel menade LO att företagen skulle kunna åläggas böter samt vid upprepade överträdelser mot dessa regler exproprieras.³⁰

De fackliga åtgärderna

I LO-rapporten lyfts sju principer för facklig verksamhet i förhållande till de multinationella företagen fram.

- 1) Anställningstryggheten utgjorde grunden för ett framgångsrikt fackligt internationellt samarbete.
- 2) Ryggraden i det internationella fackliga samarbetet var de nationella fackliga rörelserna samt de nationella avtalen och förhandlingarna.
- 3) En företagsorienterad internationell fackföreningsrörelse var inte önskvärd.
- 4) Internationellt fackligt överenskomna miniminormer – olika för olika länder – baserade på respektive lands fackliga önskemål skulle styra den fackliga internationella politiken för löner och allmänna arbetsvillkor. En internationell lika-löne-princip var inom överskådlig framtid inte möjlig.
- 5) Internationell strävan att förbättra normerna för arbetarskydd och arbetsmiljö var nödvändig.
- 6) Det behövdes större ekonomiska och personella resurser till det internationella fackliga samarbetet, bl a för främjandet av fackliga kontakter inom de multinationella koncernerna.
- 7) Det behövdes även en utökad fackliga utbildning i språk och om internationella förhållanden.³¹

Punkt nummer tre ovan är central för denna studie. Den är dock svårtolkad. LO hyste oro för att de internationella koncernfacken skulle utvecklas till internationella fackliga avdelningar inom de multinationella företagen.

³⁰ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 21-22.

³¹ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 23-24.

”Den fackliga verksamheten i de multinationella företagen skulle därvid kunna utvecklas så att yrkesinternationalerna tar över förbundens och koncernråden tar över de nationella avdelningarnas roll när det gäller dessa företag.”³²

Oron gällde således att den nationella fackliga rörelsen skulle splittras mellan nationellt respektive internationellt organiserade klubbar och avdelningar. Det skulle innebära att den nationella fackliga styrkan försvagas och möjligheterna att bedriva nationella samordnade förhandlingar inom LO:s ram avsevärt skulle minskas. Om den internationella koncernfackliga verksamheten utvecklades till att bli koncernsolidarisk skulle LO och förbunden kunna förlora sitt nationella inflytande. Samtidigt som dessa farhågor lyftes fram påtalades gång på gång i rapporten att de multinationella företagens maktposition avsevärt minskade möjligheterna till nationella politiska lösningar.

LO stod fast vid idén om en nationellt uppbyggd fackföreningsrörelse. Som jag uppfattar det, var den enda nyheten bland principerna, nr 6: att främja de fackliga kontakterna inom de multinationella koncernerna. Rapporten var dock tydlig i att de fackliga kontakterna i de multinationella företagen inte fick befastas så starkt att de utmynnade i en företagsorienterad internationell fackföreningsrörelse. Här visar sig den fackliga tvetydigheten. Det är tydligt hur svårt den nationellt organiserade fackliga rörelsen hade att arbeta i förhållande till de internationella företagen.

Efter att dessa principer slagits fast upprättades en lång lista på åtgärder som borde genomföras av de olika delarna av fackföreningsrörelsen.

Enligt rapporten och LO-kongressen skulle LO genom de internationella organisationer den tillhörde ge stöd för fackligt uppbyggnadsarbete i olika länder samt verka för ett internationellt utbyte av fackliga erfarenheter. Vidare skulle LO arbeta för att genomdriva nödvändiga lagar och internationella överenskommelser samt verka för ett vidgat koncernsamarbete i Sverige.³³

Det två första punkterna ovan tillhör LO:s traditionella fackliga internationella roll medan det måste tolkas som en nyhet att LO skulle verka för att det koncernfackliga samarbetet utvecklades.

Enligt rapporten var förbundens roll att verka för att representativa fackliga organisationer vid svenskägda dotterbolag utomlands blev erkända av företagen. Förbunden skulle även bistå lokala svenska fackliga organisationer med att få informationer och i deras kontakter med lokala organisationer i utländska delar av koncernerna.³⁴

Att förbund hjälper utländska fackliga organisationer att bli erkända av företaget kunde nog vara en viktig strategi men vad menades med representativitet i

³² *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 82-83.

³³ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 24

³⁴ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 24-25.

detta sammanhanget? Menades fackliga organisationer som på ett demokratiskt sätt representerade de anställda eller menades fackliga organisationer godkända (anslutna till FFI) av den svenska socialdemokratiska fackföreningsrörelsen? Längre fram i detta kapitel kommer jag att visa att denna fråga faktiskt har ett berättigande.

I rapporten fastslogs vidare att förbunden i samarbete med yrkesinternationalerna borde:

- bistå svaga fackliga organisationer vid de svenska dotterföretagen utomlands med utbildning, rådgivning och ekonomiskt stöd,
- ta initiativ till fackliga koncernråd i svenska multinationella företag eller annan form av fackligt koncernsamarbete,
- insamla nödvändig information om löner, arbetsvillkor, investeringar, produktion och sysselsättning m m i de svenska koncernföretagen utomlands,
- delta i internationellt fackligt förhandlingsarbete om löner och villkor som inte stred mot den svenska avtalspolitiken,
- upprätta system för snabb information om pågående större förhandlingar och konflikter i multinationella koncerner,
- ge fackliga organisationer i de svenska dotterföretagen utomlands stöd vid förhandlingar i form av rådgivning, uppvaktning av koncern- eller dotterbolagsledning, publicitet om missförhållanden,
- vid behov vidta stridsåtgärder som vägran att befatta sig med konfliktdrabbad produktion och andra lämpliga sympatiåtgärder,
- skapa gemensamt fackligt agerande i de internationella koncernerna vad beträffade investerings-, produktions, och sysselsättningsfrågor så att koncernerna inte spelade ut de anställda i olika länder mot varandra,
- delta i internationella koncernvisa överläggningar med koncernledningarna om investeringar, produktion och sysselsättning i syfte att nå överenskommelser om den långsiktiga utvecklingen på dessa områden.³⁵

Inte i någon av ovanstående punkter står det klart uttalat att förbundet enskilt eller i samarbete med yrkesinternationalerna skall arbeta med dessa frågor på branschnivå. Generellt verkade författarna till rapporten mena att dessa frågor skulle bearbetas på politisk nivå eller i förhandlingar gentemot dotterbolag eller koncernledningar. Det är i rapporten oklart vilken relation som skulle finnas mellan de nationella förbunden och koncernfacket (stundtals i rapporten benämnt som koncernråd). LO önskade att initiativ, kunnande och information i första hand skulle befästas på förbunds nivå, med förbundet som en spindel i nätet vilken skulle släppa information och kompetens nedåt i den fackliga hierarkin. Det anges ju exempelvis att det är förbunden i samarbete med yrkesinter-

³⁵ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 25

nationalerna som kunde ta initiativ till fackliga koncernråd i svenska multinationella företag.

- Enligt rapporten och LO-kongressen skulle de multinationella företagen:
- erkänna de fackliga rättigheterna i alla koncernbolag,
 - stå för kostnaderna för det internationella fackliga arbete som berörde den egna koncernen,
 - bekosta språkutbildning för de fackliga förtroendevalda i den egna koncernen,
 - verka för utbyte inom svenska multinationella koncerner så att svenska fackliga företrädare fick vistas kortare tid vid dotterbolag utomlands och fackliga företrädare från dessa dotterbolag fick vistas vid de svenska moderföretaget,
 - tillämpa svenska kollektivavtal vid verksamhet här i landet,
 - tillämpa en öppen ekonomisk redovisning med arbetsställets resultat och ekonomiska relationer till koncernen, hela koncernens resultat (även minoritetsägda dotterföretag eller andra beroende företag), interna ekonomiska transaktioner, allt enligt med svensk lagstiftning och på svenska språket,
 - lämna information och genomföra förhandlingar om den långsiktiga utvecklingen i koncernen.³⁶

Kraven ovan är den grund och de förutsättningar som rapporten ger för koncernfacklig verksamhet. Grundidén tycks vara att svenska normer för fackligt arbete och inflytande borde gälla globalt. Som konstaterats kom kraven att bli allt mer specificerade under 1980- och 1990-talet.

- Avslutningsvis riktade LO följande krav på lagstiftningen:
- inga lagliga hinder skulle finnas för internationella sympatiåtgärder,
 - inga varseltider skulle gälla vid internationella sympatiåtgärder,
 - internationella sympatiåtgärder skulle inte behöva begränsas till koncerner med primärkonflikt,
 - fackliga rätten till information om allt skulle gälla även företagens utländska delar och utlandsägda företag,
 - samhället och löntagarnas rätt till information skulle vara ett av villkoren för utländsk etablering i Sverige,
 - styrelsrepresentationen i företagen skulle förbättras.³⁷

Vad det gällde kraven om en lagstiftning som gav rätt och möjlighet till internationella sympatiåtgärder så var dessa en återkommande fackligt begäran under 1970-talet.³⁸ Ett internationellt koncernfack med starkt begränsade möjligheter

³⁶ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 26.

³⁷ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 26.

³⁸ Förutom att kravet formulerades i LO-rapporten *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen* så återfinns det även i Metallindustriarbetareförbundets handlingsprogram från 1973 och i NFS handlingsprogram angående internationella företag från 1975 och 1979.

till internationella sympatiåtgärder är ju till stor del avväpnat eftersom det inte finns några andra sanktionsmedel för de fackliga organisationerna att ta till.

LO-Kongressen 1976

I samband med att LO-rapporten *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen* behandlades på LO-kongressen 1976, avhandlades även ett antal motioner i ämnet. En av dessa motioner var undertecknad av Metallindustriarbetareförbundet avdelning 1 Stockholm. Den innehöll ett förslag till hur ett internationellt fackligt koncernsamarbete skulle kunna byggas upp. Grundtanken var att skapa koncernklubbar, organiserade genom det förbund vilket hade flest medlemmar inom koncernen. Motionärerna menade att koncernklubbarna var ett mycket viktigt led i en kraftfull facklig strategi gentemot de multinationella företagen. Målet var att skapa koncernklubbar inom koncernerna oavsett om de var multinationella eller ej, eftersom koncernstrukturen i sig orsakade problem för den fackliga rörelsen. För att etablera detta nya fackliga arbets- och organisationssätt önskade motionärerna att LO skulle ändra sina stadgar så att koncernklubbar skulle kunna bli en naturlig del av den fackliga organisationen samt att förbunden skulle verka för att det bildades koncernklubbar.³⁹ Motionen kan ses som en fortsättning och konkretisering av de diskussioner som fördes på LO-kongressen 1971 och i Metallindustriarbetareförbundets handlingsprogram från 1973.

Av de åtta motioner som var inlämnade till kongressen, vilka behandlades under dagordningspunkten ”multinationella företag”, var fyra inlämnade av avdelningar från Metallindustriarbetareförbundet. Förbundet var således det mest aktiva i att driva frågor kring de multinationella företagen. Detta berodde helt visst på att en stor del av medlemmarna var beroende av de multinationella företagen, antingen direkt eller indirekt som anställda av en underleverantör till ett multinationellt bolag.

I Landssekretariatets svar till motionen från Metallindustriarbetareförbundet Avdelning 1 Stockholm går det att utläsa att förslaget var känsligt.

”Då en sådan form av koncernsamarbete aktualiserar en rad problem både vad gäller koncernsamarbetets omfattning och innehåll och hur ansvaret skall fördelas mellan förbunden yrkar Landssekretariatet att kongressen uppdrar åt Landssekretariatet att utreda frågan.”⁴⁰

Vad det gällde att förändra stadgan var Landssekretariatet uttryckligen negativt. Det var förbundens ansvar att ett nationellt och internationellt koncernfackligt samarbete kom till stånd, med eller utan koncernklubbar. Ett sådant samarbete

³⁹ Motion Q2, inlämnad av Metallindustriarbetareförbundet, avd 1, Stockholm. Protokoll LO-kongressen 1976, sid 932-935.

⁴⁰ Protokoll LO-kongressen 1976, sid 943.

kunde därför inte skrivas in i LO:s stadgar. Därmed var diskussionen tillbaka på ruta ett. Motionärerna ville ju att LO:s stadga skulle skrivas om för att koncernklubbarna skulle kunna organisera medlemmar ur olika LO-förbund, vilket inte var möjligt i enlighet med gällande regelverk och praxis. Landssekreteriatets svar var således att föreslå kongressen att avslå motionen i dess helhet. Samtidigt föreslog Landssekreteriatet att en utredning skulle tillsättas för att undersöka vilka konsekvenser införandet av koncernklubbar skulle kunna få.

Landssekreteriatets svar ligger helt i linje med LO-rapporten *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen* som konstaterade att en företagsorienterad internationell fackföreningsrörelse skulle kunna splittra den nationella och enligt branschprincipen uppbyggda fackföreningsrörelsen. Fem år tidigare, vid 1971 års LO-kongress, hade Gösta Dahlström deklarerat att fackföreningsrörelsen måste förändra sitt sätt att arbeta gentemot de multinationella företagen och att det inte var tillfredsställande att det internationella fackliga samarbetet splittrades på grund av branschprinciper.⁴¹ Öppenheten för och viljan att förändra den fackliga organisationen var inte längre densamma 1976 som den varit 1971.

Efter att rapporten, motionerna och Landssekreteriatets svar presenterats följde en kort debatt. Debatten hade två huvudfrågor. Stanley Oscarsson, från Metallindustriarbetareförbundet ville diskutera direktiven till koncernklubbsutredningen. Han ansåg att utredningen skulle vara bred och allsidig samt att den specifikt borde beakta koncernsamarbetets kostnader, utbildningsfrågor och rätten till fackligt tolkningsföreträde. Harry Fjällström som representerade Landssekreteriatet och som varit ordförande i utredningsgruppen yrkade på avslag för Oscarssons förslag med motiveringen att det vore lämpligare att sekretariatet formulerade direktiven än att kongressen gjorde det. Kongressen ställde sig positiv till ett eventuellt införande av koncernklubbar. Frågan om koncernklubbar skulle utredas i enlighet med Fjällströms förslag. Det innebar att kongressen avtog Stanley Oscarssons förslag till direktiv till koncernklubbsutredningen. Men det krävdes handuppräkning för att avgöra frågan.⁴²

Den andra debatten handlade om formerna för det internationella fackliga samarbetet. Göran Johansson från Metallindustriarbetareförbundet försvarade en motion (Q 7) som föreslog ett utökat samarbete mellan de olika internationalerna i frågor som berörde multinationella företag. Han var fackligt aktiv inom SKF-koncernen och hävdade att det koncernfackliga samarbetet försvårades av den fackliga splittringen i olika internationaler. I SKF var exempelvis arbetarna i Spanien, Italien och England inte anslutna till FFI. I Johanssons exempel var varken de engelska eller spanska SKF-anställda anslutna till någon kommunistisk international. Engelsmännen var inte anslutna till någon international och spanjorerna önskade inte vara organiserade i det spanska förbundet som var anslutet till

⁴¹ Protokoll LO-kongressen 1971, sid 953.

⁴² Protokoll LO-kongressen 1976, sid 945.

FFI eftersom förbundet var styrt av Franco-diktaturen. Fjällström ansåg att kongressen inte kunde godkänna Johanssons förslag eftersom det skulle kunna leda till "ett långtgående samarbete med internationaler med vilka vi normalt inte samarbetar."⁴³ Landssekreteriatets bestämda uppfattning var att det bästa internationella samarbetet uppnåddes via de FFI-anslutna yrkesinternationalerna. Samtidigt menade Fjällström att rapporten var tydlig och positiv till ett ökad internationellt samarbete och att det därmed var rimligt att anse motion Q 7 besvarad. Enar Ågren, också han från Landssekreteriatet, anslöt sig till Fjällströms linje och menade att det viktigaste var trots allt att stänga ute den kommunistiska fackliga världsfederationen oavsett om dess fackliga företrädare kom från öststaterna eller Frankrike eller Spanien.⁴⁴ På LO-kongressen 1971 när Gösta Dahlström fört Landssekreteriatets talan hade han hävdade att det internationella fackliga samarbetet inte enbart skulle omfatta organisationer anslutna till FFI och att det "var något som alla känner är riktigt."⁴⁵ Målet hade 1971 enligt Dahlström varit att kontrollera de multinationella företagens framväxt och detta mål fick inte hindras av den konfessionella och politiska splittringen av rörelsen i andra länder. Landssekreteriatet hade även i denna fråga ändrat ståndpunkt sedan 1971 och pläderade 1976 för att LO:s medlemmar enbart skulle verka inom ramen för FFI.

Landssekreteriatet intog en betydligt hårdare hållning gentemot de fackliga organisationer som inte var anslutna till FFI 1976 än 1971. Jag menar att förklaringen till denna attityd återfanns på facklig internationell toppnivå. I mitten av 1970-talet efter bildandet av Europeiska Fackliga Samorganisationen (EFS) uppstod en konflikt om hur den socialdemokratiskt dominerade fackliga rörelsen skulle förhålla sig till i första hand kommunistiskt anslutna fackliga organisationer. Amerikanska AFL-CIO hade lämnat FFI eftersom FFI ansågs ha en alltför välvillig inställning till kommunistiska organisationer samt att FFI:s medlemmar var alltför antiamerikanska under Vietnamkriget. FFI var i sin tur kritisk till EFS förhållande till kommunistiska fackliga organisationer eller åtminstone med ett kommunistiskt förflutet, exempelvis italienska CGIL och franska CGT.⁴⁶ Jag uppfattar det så att LO:s ledning vid kongressen 1976 inte ansåg sig kunna fatta ett beslut om att närma sig fackliga organisationer utanför FFI och EFS på egen hand. Frågan var vid denna tidpunkt alltför känslig.

Kongressens beslutade att godkänna det i rapporten *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen* framlagda handlingsprogrammet. Landssekreteriatet fick i uppdrag att "vidta erforderliga åtgärder för att handlingsprogrammets

⁴³ Protokoll LO-kongressen 1976, sid 953.

⁴⁴ Protokoll LO-kongressen 1976, sid 954.

⁴⁵ Protokoll LO-kongressen 1971, sid 962.

⁴⁶ Klaus Misgeld, *Den fackliga europavägen*, 1997, sid 160 ff.

förslag skulle bli genomförda.⁴⁷ Avslutningsvis beslutade kongressen att inte uttala sig för ett utökat samarbete med internationaler utanför FFI.

Studiematerial från LO

Året efter LO-kongressen 1976 och rapporten om multinationella bolag presenterade LO ett studiecirkelmateriale i form av en studiebok, *Lär känna ditt företag och din multinationella koncern*.⁴⁸ Syftet var att de anställda i multinationella koncerner skulle få ökad kunskap om det egna företaget och koncernen för att bättre kunna tillvarata sina intressen. Det var en delvis annan bild av det multinationella företaget som presenterades i studiebookens inledning än den mer mångfacetterade som gavs i LO-rapporten. I studiebooken ses endast det multinationella företaget ur sysselsättningsperspektivet. Studiebooken inleds med rubriken ”De multinationella koncernerna avgör den framtida sysselsättningen i Sverige”.⁴⁹ Därefter beskrivs hur dessa koncerner flyttar produktion från Sverige till låglöneländer, alltså länder med svaga fackliga organisationer, hög arbetslöshet och antifackliga lagar. Med statistik från riksbanken visades hur de svenska direkta investeringarna ökat dramatiskt från mitten av 1960-talet (500 miljoner kr 1965 till 3 500 miljoner kr 1976) medan de utländska direkta investeringarna i Sverige inte på långt när ökat på motsvarande sätt (450 miljoner kr 1965 till 550 miljoner kr 1976). I texten presenterades de multinationella företagen enbart som ett hot mot den svenska sysselsättningen medan hotet mot demokratin tonades ned. Studiebooken var utformad som ett drygt 50 sidigt långt frågeformulär, eller en skolbok med förformulerade frågor som eleven (den anställde) förväntades fylla med korrekta svar. De olika områdena i studiebooken var:

- 1) koncernens och företagens struktur (ägarförhållanden, verksamhet och styrformer),
- 2) koncernen och företagens ekonomi (sysselsättning, produktion och försäljning),
- 3) branschekonomiska frågor,
- 4) de anställdas kontakter (fackliga kontakter inom koncernen)
- 5) för informationen vidare.

Jag har inte kunnat konstatera att verkstadsklubben i Motala utnyttjade detta studiecirkelmateriale. Däremot kommenterades studiebooken av Electrolux koncernfack och VU uppmanade klubbarna försöka sätta igång studiecirklar. Åtminstone en av klubbarna i koncernfacket (Alingsås) använde studiematerialet.⁵⁰

⁴⁷ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 185.

⁴⁸ *Lär känna ditt företag och din multinationella koncern*, LO, 1977.

⁴⁹ *Lär känna ditt företag och din multinationella koncern*, LO, 1977. sid 1.

⁵⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 10-11/11 1977.

LO-kongressen 1981

LO 80-rapporten som presenterades på 1981 års LO-kongress behandlade också frågan om koncernklubbar. Det gjordes inte någon särskild utredning kring förslaget om införandet av koncernklubbar. Däremot föreslog *LO 80-rapporten* förändringar av LO:s stadga för att möjliggöra etableringen av beslutsmässiga koncernfackliga organ.⁵¹ Denna typ av organ kallades inte för koncernklubb utan koncernorganisation.⁵² Att författarna till *LO 80-rapporten* valde en annan benämning på samarbetsorganisationsformen i koncerner än Metallindustriarbetareförbundet hade gjort fem år tidigare var inte en slump. Anledningen till att det inte blev någon utredning och att inte LO agerade i linje med förslaget om koncernklubbar var att LO var splittrat i frågan.⁵³ På 1976 års kongress var det tydligt att det främst var Metallindustriarbetareförbundet som verkade för att LO skulle vidta åtgärder för att anpassa den fackliga rörelsen för att bättre svara mot företagets organisation. Bland flertalet av de andra förbunden fanns det en utbredd oro att koncernklubbarna skulle expandera till att bli några slags förbund i förbunden.⁵⁴ Förslaget med koncernklubbarna var även formulerat på det sättet att de större förbunden skulle gynnas. Därför var det möjligt att uppbåda tillräckligt stor majoritet för att avslå Metallindustriarbetareförbundets förslag.

LO 80-rapportens förslag om ändring av LO:s stadga innebar att den fackliga organisationsstrukturen skulle kunna tillföras en koncernorganisationsnivå med beslutsrätt. Förslaget var dock försiktigt formulerat och fullt av defensiva skrivingar.

”Därför bör stadgarna ändras så att överförandet av beslutsrätt till koncernorgan blir möjlig. Om, och i vilken utsträckning, det bör göras måste självfallet prövas från fall till fall.”⁵⁵

Det som skulle prövas i de enskilda fallen var således om ett koncernorgan skulle ges beslutanderätt eller inte. Vem som skulle ”pröva detta” och utifrån vilka kriterier framgick inte. Författarna var dock mycket tydliga i ”att arbetsplatsorganisationerna måste även fortsättningsvis vara suveräna. De ska dels ha *möjlighet att stå utanför* ett särskilt koncernsamarbetsorgan, och dels ha *möjlighet att i viss fråga avstå* från koncernsamarbetet och i stället driva frågan

⁵¹ *LO 80-rapporten*, 1981, sid 140 ff och 332 ff.

⁵² I *LO 80-rapporten* används begreppen koncernorganisation och koncernorgan med samma betydelse.

⁵³ Telefonsamtal med ombudsman på LO. Personen arbetade under den andra halvan av 1970-talet med att utbilda fackliga bolagsstyrelserepresentanter. Personen bad uttryckligen att få vara anonym.

⁵⁴ Telefonsamtal med ombudsman på LO. Personen arbetade under den andra halvan av 1970-talet med att utbilda fackliga bolagsstyrelserepresentanter. Personen bad uttryckligen att få vara anonym.

⁵⁵ *LO 80-rapporten*, sid 140.

själva.”⁵⁶ Försiktigheten gällde även vilka organisationer som kunde tänkas ingå i ett sådant koncernsamarbete. Ett koncernsamarbete borde vara öppet för alla LO-organisationer. Om även tjänstemannaorganisationer skulle kunna ingå fick avgöras från fall till fall men då krävdes särskilt samarbete även på förbunds nivå. *LO 80-rapporten* föreslog även förbunden att utarbeta särskilda rekommendationer för hur samarbetet med tjänstemannaorganisationerna skulle fungera. För att ett koncernorgan skulle ges beslutanderätt krävdes att en majoritet av medlemmarna i ett koncernfackligt organ samt att berörda förbund godkände ett sådant förfarande.⁵⁷

I *LO 80-rapporten* fanns det även ett förslag till hur förhandlingsgången borde organiseras efter att ett koncernorgan införts.⁵⁸ Det var de fackliga organisationerna som upprättade en koncernorganisation. Men den måste stadfästas genom ett avtal med arbetsgivaren för att kunna bli verksam. Utan ett avtal där arbetsgivarparten erkände och accepterade koncernorganet som motpart skulle den nya organisationsformen inte få någon reell funktion. Ett sådant avtal måste formuleras så att exempelvis primära förhandlingar i koncernövergripande frågor kunde ske både på koncernnivå och på varje berörd lokal arbetsplats. Följaktligen skulle förhandlingarna på koncernnivå följas av lokala förhandlingar vilket kan tyckas vara en naturlig gång. Dock skulle varje facklig organisation inom en koncern ha rätt att begära att få föra egna förhandlingar i frågor som rörde den egna arbetsplatsen. En dylik begäran skulle i sådana fall inlämnas innan förhandlingarna på koncernnivå börjat. Ett förfarande enligt denna modell skulle innebära att arbetsgivaren i flertalet fall kunde behöva förhandla vid två tillfällen. Enligt medbestämmandelagen var arbetsgivaren ålagd att föra en lokal förhandling, som i och för sig kunde hänskjutas till central förhandling. Förslaget innebar att arbetsgivarparten skulle åläggas ytterligare förhandlingsplikt. Vad jag kan se innehöll inte förslaget någon morot för arbetsgivarparten. Därför var utsikterna små att förslaget skulle ha kunnat bli ett kraftfullt verktyg för de fackliga organisationerna. *LO 80-rapporten* innehöll även rekommendationer till kongressen att verka för att både förtroendemanna- och medbestämmandelagen skulle revideras så att de även omfattade koncerner. Det kan tyckas märkligt att två av 1970-talets viktiga arbetsrättsliga lagar (förtroendemanna- och medbestämmandelagen) för det fackliga arbetet och inflytandet hade formulerats och förhandlats fram utan att det fackliga arbetet i koncerner beaktades. Speciellt med tanke på att både den fackliga och den politiska arbetarrörelsen under detta decennium varit så upptagna av just de multinationella företagen och koncernerna.

Hur skall *LO 80-rapporten* förslag om koncernorganisationen uppfattas? Var det ett förslag som kunde förändra och eventuellt stärka den fackliga rörelsen i

⁵⁶ *LO 80-rapporten*, sid 140-141. Kursivering i enlighet med originaltext.

⁵⁷ *LO 80-rapporten*, sid 140-141.

⁵⁸ *LO 80-rapporten*, sid 141.

förhållande till koncernerna (multinationella eller nationella)? Jag uppfattar den snarare som en anpassning av LO:s stadga till en praktik som redan existerade i exempelvis Electrolux koncernfack. Jag har tidigare redovisat en vittnesutsaga som pekar på att LO var splittrat i frågan och att en majoritet av LO-förbunden inte var villiga att förändra den fackliga strukturen för att bättre svara mot näringslivets organisationsform i koncerner. Den stadgeändring som föreslogs i rapporten påverkade inte den fackliga praktiken i exempelvis koncernfacket inom Electrolux. Koncernfackets VU hade redan i praktiken en informell beslutsrätt, se kapitel 5 och 6. Det hade varit en omöjlig uppgift att exempelvis sitta i koncernbolagets styrelse som facklig representant om besluten för dennes agerande skulle tas i de enskilda verkstadsklubbarna.

Det stadgeändringsförslag som kongressen skulle besluta om var i huvudsak det som presenterades i *LO 80-rapporten*.⁵⁹ Landssekreterariatet hade dock infört ett antal tillägg, flertalet syftade till att stärka förbundens position.

”I princip reglerar förbundens normalstadgar varje organisation för sig. Genom avtal kan flera förbund slå sig [sic!] ihop sina respektive koncernorgan till ett enda.”⁶⁰

I rapportförslaget stod det inte klart utskrivet att det fanns en möjlighet att bilda förbundsvisa koncernorgan. I kongresstexten framgår det snarare som om idén var att det var förbundsvisa koncernorgan som skulle utgöra normalfallet. Dock kunde ju dessa olika förbundsvisa koncernorgan inom en och samma koncern slå sig samman till ett gemensamt koncernorgan. Det står också uttryckligen att om flera olika förbund ämnade bilda koncernorgan samtidigt borde dessa söka samråd med företrädare från centralorganisationen, det vill säga LO. Syfte med ett sådant samråd skulle bli att undersöka möjligheterna till ett gemensamt organ.⁶¹

LO:s ordförande Gunnar Nilsson pläderade för att ändra LO:s stadga i enlighet med förslaget. Att frågan var känslig underströk Gunnar Nilsson själv.

”De här frågorna är svåra och här finns olika meningar om i vilken utsträckning man bör ha beslutande koncernorgan. Varken LO 80-utredningen eller detta stadgeförslag ger heller några riktlinjer. Vi vill bara öppna *möjligheten* att inrätta olika sorters koncernorgan – sen är det upp till förbund och medlemmar att avgöra i vilken utsträckning möjligheten skall utnyttjas.”⁶²

Gunnar Nilssons uttalande speglar väl den ambivalens som LO uppvisade i frågan om koncernorgan. Varken *LO 80-rapporten* eller någon på kongressen pläderade för att upprätta koncernorgan. LO valde att förändra sin stadga, vilket

⁵⁹ Protokoll LO-kongressen 1981, sid 262-263.

⁶⁰ Protokoll LO-kongressen 1981, sid 252.

⁶¹ Protokoll LO-kongressen 1981, sid 252.

⁶² Protokoll LO-kongressen 1981, sid 264. Kursivering i enlighet med originaltexten.

möjliggjorde beslutsmässiga koncernorgan. I övrigt sades ingenting om huruvida detta kunde vara en riktig strategi gentemot koncernerna eller inte. Nedan följer i helhet den paragraf (25 Koncernfrågor) som LO beslutade att införa i sin stadga på kongressen 1981:

"Mom 1. Förbundets avdelningar eller arbetsplatsklubbar har rätt att ingå i gemensamt organ med beslutsrätt i angelägenheter, vilka förutsätter samordnad behandling för flera eller alla lokalorganisationer verksamma inom samma koncern, koncernliknande företagssammanslutning, företag eller offentlig förvaltning med verksamhet på flera arbetsställen.

Mom 2. Gemensamt organ inrättas om berörda medlemmar beslutar det. Beslut fattas med enkel majoritet vid medlems- eller representantskaps-sammanträde i vars kallelse angivits att ärendet skall upptas till behandling. Träffas olika beslut gäller som gemensamt beslut den mening som stöds av en majoritet av berörda medlemmar. Härvid anses varje organisations beslut stödjat av alla dess berörda medlemmar. Avdelning eller arbetsplatsklubb kan efter särskilt beslut avstå från inträde.

Mom 3. För behandling av visst ärende eller kategori av ärenden får gemensamt organ adjungera företrädare för enskild avdelning eller arbetsplatsklubb. Till gemensamt organ ansluten organisation har rätt att få visst ärende behandlat i annan ordning, om anmälan görs innan det gemensamma organet har avslutat sin behandling av ärendet."⁶³

Kongressen röstade igenom förslaget utan debatt.⁶⁴ I och med att den enklaste lösningen valdes, dvs att hänskjuta frågan om inrättandet av koncernorgan och dess organisationsstruktur till förbunden, blev det möjligt att etablera förbundsvisa lösningar. Förbunden tvingades nu hantera frågan och det fanns inga garantier för en enhetlig lösning. Därmed skulle man kunna hamna i en situation som uppvisade inte bara en splittring i frågan huruvida organisering i koncernorgan skulle ske genom förbunds- och branschprincip utan möjligen även med olika regelverk för koncernsamarbete mellan de olika förbunden. Det står dock helt klart att 1981 års LO kongress tog ett beslut som inte låg i linje med Metallindustriarbetareförbundets förslag 1976 om koncernklubbar. Förutom behovet av stadgeändringen var ju en anledning till att Metallindustriarbetareförbundet motionerade till LO kongressen 1976 att man önskade en enhetlig lösning på hur det koncernfackliga samarbetet skulle bedrivas. Det faktum att anställda i en och samma koncern tillhörde olika förbund var ett praktiskt problem för det koncernfackliga samarbetet 1976, som alltjämt kvarstod 1981.⁶⁵

⁶³ Protokoll LO-kongressen 1981, sid 262-263.

⁶⁴ Protokoll LO-kongressen 1981, sid 272.

⁶⁵ Det finns inte utrymme i denna studie att undersöka hur de enskilda förbunden hanterade frågan vidare.

På LO-kongressen 1981 diskuterades de multinationella företagen och fackföreningsrörelsen under egen dagordningspunkt. Men eftersom LO på den föregående kongressen formulerat en policy om och ett handlingsprogram för hur man skulle hantera frågor rörande multinationella företag kom vissa frågor som rörde multinationella bolag att behandlas under andra dagordningspunkter som exempelvis näringspolitik. Därmed var ramarna för diskussionen fixerade, exempelvis förde ingen på tal koncernklubbar eller huruvida LO-an slutna fackföreningar kunde samarbeta med organisationer som stod utanför FFI. Antalet motioner hade minskat; det fanns endast fyra motioner i ämnet. Det kan vara värt att notera att ingen av dessa motioner var inlämnad av Metall. Det har tidigare i detta kapitel konstaterats att förbunden var splittrade i frågan om hur det fackliga arbetet i koncernerna skulle organiseras. Trots det uppstod ingen debatt i frågan under kongressen 1981. En tänkbar förklaring till varför inga hetare känslor väcktes kan vara att diskussionerna hade tagits i samband med arbetet att ta fram förslaget om koncernorgan. Därmed var kompromissen redan gjord och den fackliga rörelsen kunde framstå som enad på LO-kongressen 1981.

En diskussionspunkt var hur samhället skulle reglera eller hindra svenska företag att i en allt för stor utsträckning investera utomlands. Hotet var nu att svenska arbetstillfällen försvann utanför landets gränser, inte som på tidigare kongresser under 1970-talet att utländska multinationella företag köpte upp svenska företag. LO-kongressen var nu redo att diskutera den fråga som Metallindustriarbetareförbundet försökt att initiera redan 1971. Det är dock intressant att den enda representanten från Metallindustriarbetareförbundet, Torsten Holmström, som yttrade sig i debatten efterlyste en mer nyanserad diskussion.⁶⁶ Han menade att man kunde få intrycket av diskussionen att all utlandsetablering var av ondo. Holmström menade att så inte alls var fallet, tvärtom var vissa utlandsinvesteringar definitivt motiverade även ur ett fackligt perspektiv.

Kurt Samuelsson och de multinationella företagen

Det var dock inte bara arbetarrörelsen som diskutera de multinationella företagen under 1970-talet. Även SAF gav ut texter i ämnet och i en av dessa analyserade Kurt Samuelsson förhållandet mellan fackföreningarna och de multinationella företagen.⁶⁷ För föreliggande studie är det av intresse att få ett annat perspektiv än fackföreningsrörelsens eget på dess relation till de multinationella företagen.

Samuelsson ansåg att den fackliga rörelsen hade en tendens att överskatta ”fienden” och därmed underskatta sin egen förmåga. Samuelsson visade på den

⁶⁶ Protokoll. LO-kongressen 1981, sid 1120.

⁶⁷ Kurt Samuelsson, *Fackföreningarna och de multinationella företagen. Blir facken multinationella? Eller de multinationella nationella? Ett analysförsök*, 1979. Kurt Samuelsson var docent och t f professor i ekonomisk historia och sociologi samt rektor för Socialhögskolan i Stockholm. Han arbetade även som skribent i politiska frågor, bland annat som chefredaktör för Aftonbladet.

militära terminologi som han menade ”blivit så kännetecknande för den fackliga diskussionen kring de multinationella företagen.”⁶⁸ Omslagsbilden till studiehandboken ”Storbolagens värld – eller vår?” som diskuterades tidigare i kapitlet och den politiskt militanta texten i LO-rapporten kan fungera som illustrationer på vad Samuelsson menade.

Det existerade enligt Samuelsson tydliga och uppenbara motsägelser i den fackliga litteraturen om vad ett multinationellt företag egentligen var för något. En förklaring till varför det var svårt att enas om hur det multinationella företaget skulle definieras var att det tillskrevs allt för överdrivna kvaliteter vad det gällde makt, rörlighet och så vidare. Det fanns något utsiktslöst i försöken att hitta *en* definition av det multinationella företaget eftersom den multinationella företagsverksamheten var mångfasetterad i fråga om storlek, bransch och kulturell ursprungshemvist etc.

Samuelsson beskrev därtill den internationella fackliga rörelsen som politiskt splittrad. Internationellt sett var den fackliga rörelsen splittrad mellan en kommunistisk facklig international och en socialdemokratisk (Samuelsson utelämnar den religiösa internationella fackliga rörelsen). Men det fanns även en splittring mellan i- och u-länder. Den senare var kanske inte en lika tydlig ideologisk splittring som en fråga om olika intressen. Dessa block var inte uppdelade i fyra fixerade och tydliga enheter utan flytande och föränderliga. Därför uppstod ofta situationer av tävlan, som kunde bestå i att hårdast fördöma ett multinationellt företags agerande eller att ge bidrag till fackliga organisationer i ett u-land så att de inte hamnade i klorna på den kommunistiska fackliga internationalen.

Splittringen var dock inte enbart politisk utan även organisatorisk, historisk, kulturell och språklig. Samuelsson menade att det var mycket svårt att tala om en internationell facklig rörelse. Det var till och med svårt att tala om en europeisk västerländsk fackföreningsrörelse eftersom de nationella skillnaderna var så stora.

Samuelsson menade också att de västerländska fackliga organisationerna hade ett allvarligt trovärdighetsproblem i motsättningen mellan den ärligt menade solidariteten med u-länderna och den i i-länderna understundom förekommande nationella eller regionala egoismen. De nationella fackliga rörelserna var i första hand uppbyggda för att tillvarata de egna medlemmarnas intressen och den funktionen hade de fortfarande. Det var en känslig balansgång att undvika att dessa både intressen inte skulle råka i konflikt med varandra. ”Det vore en fatal brist på politisk insikt att inte inse detta dilemma.”⁶⁹

I undertiteln till Samuelssons skrift ställdes två frågor: Blir facken multinationella? Eller de multinationella nationella? Samuelsson hade svårt att se en utveckling som innebar att de fackliga rörelserna skulle bli multinationella. På

⁶⁸ Samuelsson, sid 47.

⁶⁹ Samuelsson, sid 48.

den andra frågan, svarade Samuelsson jakande. Orsakerna till denna utveckling var flera: de enskilda delarna av en koncern (dotterbolagen) utsätts för nationalistisk press av makt- och sysselsättningsskäl. Det är olika opinionsbildare som upprätthåller pressen, exempelvis fackföreningsrörelsen. Pressen kan bli så stark att nationella beslutande organ verkställer protektionistiska krav som kringgärdar det internationella företagandet. Även en del dotterbolag deltar i denna utveckling genom att betona sin nationella tillhörighet till vistelselandet. Samuelsson använde sig av exemplet med svenska Philips och ett citat av dess chef Olle Franzén. Franzén betonade att Philipsföretagen i varje land agerade som nationella företag. Samuelsson fortsatte;

”Den nationella tillhörigheten hos dotterbolagen betonas så mycket mer reservationslöst. Det har också blivit en allt vanligare tendens hos de multinationella företagen att för de skilda dotterföretagen arbeta med nationella styrelser och ledningar. Den transnationella, fosterlandslösa teknostruktur som tidigare kan ha varit på väg att utvecklas är inte längre lika mycket på modet, inte heller att låta enbart folk från moderlandet ingå i de högsta ledningarna utomlands.”⁷⁰

Drivkraften för dotterbolagen att stärka sitt vistelselands identitet innehöll flera element. Det kunde handla om att spela på nationalism, exempelvis ”köp svenskt”, och att dotterbolagets ledning kunde ha intresse av att frigöra sig från moderbolagets styrning. Det kunde även handla om att undkomma politisk eller etisk belastning som den multinationella koncernen eller något av dess andra dotterbolag kunde utgöra.

”Här kan fackliga nationella intressen, staternas intressen av fullständig suveränitet på hemmaplan och vad de uppfattar som minskat internationellt beroende samt frigörelsesträvanden hos dotterbolagen mycket väl komma att verka i samma riktning, mot en mer nationell uppdelning av de multinationella företagen.”

Kontentan av Samuelssons analys var således att fackföreningar, regeringar och de multinationella dotterbolagen tillsammans kunde komma att verka i samma riktning mot en allt starkare nationell identitet. Den fackliga rörelsen hade störst förutsättningar att motverka de multinationella företagen genom att bilda opinion och att verka för politiska beslut som begränsade det multinationella företagandets rörlighet. Förutsättningarna för att den fackliga rörelsen skulle kunna utvecklas till en internationell överstatlig rörelse existerade inte. Därtill var den dåvarande fackliga internationella rörelsen alltför splittrad i flera avseenden.

⁷⁰ Samuelsson, sid 55.

Summering

På LO-kongressen 1971 aktualiserade Metall frågan om de multinationella företagen och LO beslutade att tillsätta en utredning i frågan. Enligt de diskussioner som fördes på kongressen var LO redo för långtgående förändringar av den fackliga organisationsstrukturen. Det gällde både organisationen av det fackliga samarbetet i koncerner där branschprincipen beskrevs som ett splittrande problem, och samarbetet med fackliga organisationer utanför FFI. Diskussionen handlade i mycket liten utsträckning om krav på ny lagstiftning eller på politiska beslut för att kringgärda de multinationella företagens verksamhet. Istället fokuserade den på hur den fackliga organisationen skulle förändras för att effektivare kunna arbeta gentemot de multinationella företagen. Vid denna tidpunkt var den fackliga rörelsen i hög grad öppen för förändringar av organisationen och formerna för det fackliga arbetet.

Metall fortsatte att vara aktivt och drivande i frågan och antog 1973 ett eget handlingsprogram. Programmet innehöll krav på långtgående politiska förändringar men även ett förslag på hur koncernfacklig verksamhet borde organiseras. Ett konkret förslag var att det internationella koncernfackliga arbetet borde organiseras och ske i de internationella branschorganisationernas regi.

I LO-rapporten *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen* presenterades ett fackligt handlingsprogram gentemot de multinationella företagen som antogs på LO-kongressen 1976. Förslagen till motåtgärder mot de multinationella företagen var även i detta handlingsprogram av två slag: att genom politiska beslut och lagstiftning minska rörligheten för dessa företag och genom ett ökat internationellt fackligt samarbete stärka den fackliga rörelsen. Rapporttexten var mer utförlig och konkret beträffande de politiska motåtgärderna än det internationella fackliga samarbetet. De politiska kraven var långtgående och radikala, till och med förstärkande av multinationella företag. Tilltron till att begränsa de multinationella företagens inflytande och rörlighet genom politiska beslut var stor. Löntagarfonderna lyftes fram i rapporten som ett redskap för den fackliga rörelsen att få större påverkansmöjligheter i dessa företag. Vid denna tidpunkt hade arbetarrörelsen, både den politiska och den fackliga, ett påtagligt inflytande på den svenska samhällsutvecklingen. Beträffande lagstiftningen på arbetsmarknadsområdet hade 1970-talet så långt varit en offensiv period för arbetarrörelsen. Därför var det inget konstigt att LO på 1976 års kongress i så stor utsträckning kom att fokusera på de politiska åtgärderna.

Att rapporttexten inte var lika konkret i frågan om hur koncernfack skulle utvecklas menar jag var en följd av den stora tveksamhet som den fackliga rörelsen kände inför en satsning på ett internationellt fackligt samarbete inom koncernerna. Ett sådant samarbete kunde allvarligt utmana den nationella fackliga hegemonin. Kongressen uttalade sig i försiktigt positiva ordalag om en utveckling av samarbetet *inom* de multinationella koncernerna. Samtidigt var LO

motsägelsefullt nog negativ till det som i rapporten benämndes som en företagsorienterad internationell fackföreningsrörelse. LO ville således delta i utvecklandet av den internationella koncernfackliga verksamheten, men denna skulle inte ges så stora resurser och möjligheter att den splittrade den nationella traditionella fackliga praktiken.

Kongressdiskussionen visade att LO vid denna tidpunkt inte kunde acceptera samarbete med icke FFI-an slutna fackliga organisationer. Det fanns också stora tveksamheter beträffande hur den koncernfackliga verksamheten skulle organiseras och bedrivas. Den dörr som på kongressen 1971 hade öppnats för samarbete med fackliga organisationer som inte var anslutna till FFI slog nu igen, därför att den socialdemokratiska arbetarrörelsens internationella kamp mot och oro för kommunismen överskuggade andra viktiga frågor såsom fackföreningsrörelsens agerande gentemot de multinationella företagen. Det innebar att den koncernfackliga verksamheten skulle begränsas till de organisationer som var anslutna till FFI. Beslutet gällde oavsett om de icke FFI-an slutna var medlemmar i kommunistiska organisationer eller ej.

Förslaget som Metallindustriarbetareförbundet avdelning 1 Stockholm lämnade in angående etablerandet av koncernklubbar avslogs av kongressen på Landssekreterariatets inrådan. Kongressen var dock försiktigt positivt till inrättandet av koncernklubbar. Därför beslutades att frågan skulle utredas eftersom sådana klubbar eventuellt kunde medföra praktiska problem.

Jag anser att det är anmärkningsvärt att LO-rapporten från 1976 inte utförligare kommenterade det fackliga arbetet på lokal nivå, eftersom det är just på den nivå det koncernfackliga verksamheten i stor utsträckning utövas. I rapporten talas det mycket litet om det koncernfackliga arbete som faktiskt existerade i flera svenska koncerner vid denna tidpunkt. I stället lyftes koncernfacklig verksamhet vid ett antal utländska koncerner fram som progressiva exempel.⁷¹ När rapporten talade om koncernfackligt samarbete i Sverige lät det dock helt annorlunda.

”Speciellt när det gäller de svenska multinationella företagen måste vi få till stånd ett fungerande fackligt koncernsamarbete i Sverige. Det kan sedan utvidgas till Norden, Europa och världen i övrigt allt efter vad som passar i den enskilda koncernen.”⁷²

Av detta citat kan man få intrycket att det totalt saknades ett koncernfackligt samarbete i Sverige, eller åtminstone ett fungerande. Jag menar att rapporten därmed osynliggjorde de koncernfack som faktiskt existerat i många år i flertalet av de svenska koncernerna (för ASEA:s del sedan 1930-tal och inom Electrolux sedan 1946). Det går även att tolka citatet som ett underkännande av det fackliga

⁷¹ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 62.

⁷² *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, sid 81.

samarbete som bedrivits inom de svenska koncernerna. Genom sådana skrivningar utmålade LO den svenska fackliga rörelsen som svagare och sämre förberedd för företagets multinationella utmaning än vad rörelsen i själva verket var, precis som Samuelsson kom att påpeka några år senare.

Rapporten påtalade på ett flertal ställen att ett svenskt koncernsamarbete borde utvecklas.⁷³ Trots detta berörde inte handlingsprogrammet alls hur det lokala fackliga arbetet konkret borde organiseras och hur samarbetet mellan förbund och en på lokala krafter byggd koncernfacklig verksamhet skulle fungera i praktiken. Samtidigt var LO mycket orolig för att en internationalisering av den koncernfackliga verksamheten skulle kunna leda till en situation där den nationella fackliga organisationen splittrades. Svårigheten för författarna till LO-rapporten var att ett fackligt internationellt samarbete inom ramen för koncernerna var nödvändigt men samtidigt inte önskvärt eftersom det kunde få negativa konsekvenser för de nationella fackliga rörelserna. Därför var frågan om hur det internationella koncernfackliga samarbetet skulle organiseras och verkställas känslig. Läsaren lämnades med en mängd obesvarade frågor om hur detta, för den fackliga rörelsens framtid, så viktiga internationella samarbete i praktiken skulle fungera. Rapporten diskuterade inte arbetsfördelningen inom den fackliga rörelsen det vill säga vilka skyldigheter och friheter de olika nivåerna i den fackliga rörelsen hade i utvecklandet av internationella koncernfack.

Vid LO-kongressen 1981 presenterades utredningen av koncernklubbar i skriften *LO 80-rapporten*. Termen koncernklubbar hade avförts från dagordningen och i stället talade rapporten om koncernorgan. Det viktiga beslutet, i förhållande till de multinationella företagen, som togs på kongressen var att LO:s stadga ändrades för att möjliggöra inrättandet av koncernorgan med beslutanderätt. Dock var de koncernorgan som presenterades i rapporten alltför kringgärdade av restriktioner för att kunna fungera som kraftfulla organisationer. De redan existerande fackliga nivåerna skulle enligt förslaget bibehålla sina funktioner och ansvarsområden. Som en fjärde facklig nivå kunde, efter godkännande, även ett koncernorgan accepteras. Det innebar att de ursprungliga fackliga organisationerna ej behövde vara solidariska med beslut fattade av koncernorganet. *LO 80-rapporten* var mycket tydlig i att den grundläggande fackliga förhandlings- och beslutsnivån alltså skulle vara de lokala arbetsplatsorganisationerna. För att ett koncernorgan skulle kunna bli verksamt måste även arbetsgivaren godkänna det genom avtal. Det är svårt att se att arbetsgivarna och deras organisationer skulle acceptera dessa koncernorgan som skulle innebära ytterligare en förhandlingsnivå. Dessutom skulle överenskommelser med ett koncernorgan bli högst osäkra eftersom de inte var bindande för samtliga fackklubbar i en koncern. När den fackliga organisationen efter tio års tvekande ändrade LO:s stadga så att det skulle bli möjligt att inrätta koncernfack med

⁷³ *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, exempelvis sid 81.

beslutsrätt var beslutet kringgärdat med så omfattande restriktioner att det de facto var verkningslöst.

Vid 1981 års kongress hade delar av den tillförsikt att driva de politiska besluten i enlighet med 1976 års handlingsprogram försvagats. Den politiska situationen hade förändrats under de gångna fem åren. Möjligheterna att få till stånd kraftfulla politiska förändringar för att minska de multinationella företagens inflytande och rörlighet var avgjort betydligt mindre 1981. Jag uppfattar det så att den samhällspolitiska förändringen stängde dörren för merparten av de politiska förslag som LO antog i sitt handlingsprogram 1976. När möjligheten till politiska förändringar försvann tvingades istället fackföreningsrörelsen att arbeta med den svåra frågan om hur den egna organisationen skulle anpassas för att bättre kunna agera gentemot de multinationella företagen.

Det är intressant att notera att de frågor som diskuterades på förbunds- och kongressnivå i tämligen liten utsträckning hade intresserat Electrolux koncernfack fram till 1969. Electrolux koncernfack hade under sina första 23 år främst engagerat sig i löne- och skyddsfrågor samt i att förbättra medlemmarnas sociala förmåner. Jag har inte kunnat se att det fördes några diskussioner om hur de fackliga organisationerna inom Electrolux skulle kunna påverka koncernledningen i koncernstrategiska frågor. Däremot hade verkstadsklubben i Motala under 1960-talet i allt större utsträckning diskuterat hur koncernledningens beslut påverkade produktionen i Motala. Det hade dock inte förts några diskussioner på klubb- eller koncernfacksnivå om en internationalisering av koncernfacket.

Kapitel 5

Electrolux koncernfackliga organisation 1970-1985

I kapitel fyra följde vi delar av 1970-talets diskussion om de multinationella företagen och den fackliga rörelsen. En rad problem kring det fackliga agerandet i dessa företag identifierades. I vilken utsträckning satte denna diskussion avtryck i den koncernfackliga organisationen? I samband med LO-kongresserna under 1970-talet och 1981 framfördes det förslag om att förändra den fackliga organisationen och krav på lagändringar. Frågan restes om hur den fackliga verksamheten i multinationella företag borde organiseras. Vid flera tillfällen utmålades förbudet mot samarbete med fackliga organisationer som stod utanför FFI som ett hinder för den internationella koncernfackliga verksamheten. I vilken utsträckning syns dessa diskussioner i Electrolux koncernfackliga samarbete? Kurt Samuelsson identifierade ett antal problem för den fackliga rörelsens verksamhet i förhållande till de multinationella företagen. Splittringen inom den fackliga rörelsen var organisatorisk, språklig och kulturell men även ideologisk, vilket bidrog till beslutet att inte samarbeta med fackliga organisationer utanför i FFI.

Detta kapitel fokuserar på koncernfackets organisation. Koncernfackets verksamhet under perioden 1970 till 1985 behandlas i kapitlen 6 och 7.

Electrolux koncernfack vid 1970-talets början

Electrolux koncernfack utgjordes 1971 av nio verkstadsklubbar. De klubbar som hade varit med från början var, förutom Motala, stockholmsklubbarna Essingen och Bromma. De klubbar som hade tillkommit senare var i tur och ordning Västervik (1948), Säffle (1951), Mariestad (1964), Alingsås (1964), Getinge (1964) och Ankarsrum (1968).¹ Verkstadsklubbarna vid Bohus Mekaniska Verkstad i Göteborg och klubbarna vid de tidigare Electro Heliosenheterna i Borås samt Hammarby ingick inte i koncernfacket vid 1970-talets början eftersom Electrolux inte längre hade någon verksamhet vid dessa fabriker.

Som tidigare redovisats i kapitel tre arrangerade koncernfacket en årlig träff, en koncernkonferens, och sedan 1963 hade koncernfacket även haft ett fungerande verkställande utskott (VU). En koncernkonferens var delad i två sammankomster, en för huvudskyddsombud och en för representanter från de enskilda verkstadsklubbarnas styrelser. VU hade uppgiften att föra koncernfackets talan och driva förhandlingar med koncernledningen. Fram till 1973, när Lagen om styrelserepresentation infördes på prov i tre år, valdes inga enskilda personer att

¹ Årtalen inom parenteserna anger när företagen kom att ingå i Electroluxkoncernen. *Electrolux 1908-1981*, 1981. Se även kapitel 3 och bilaga 1. Källmaterialet för perioden 1946-1970 är inte av den kvalitet att det går att säga när respektive verkstadsklubb kom att ingå i koncernfacket.

ingå i VU. Istället utsåg koncernkonferensen tre verkstadsklubbar att fungera som VU. Inom dessa klubbar skulle sedan VU-arbetet fördelas. I praktiken var det klubbarnas ordföranden som kom att ingå i VU. När Lagen om styrelserepresentation infördes på prov 1973 kom koncernfackets verksamhet att expandera. Lagen stipulerade att de fackliga organisationerna skulle ges möjlighet att informera om och inbördes diskutera styrelsearbetet. Därför kunde koncernfacket genom förhandlingar utverka att klubbordförandena på företagets bekostnad fick möjlighet att sammanträda två gånger per år.²

Före förtroendemannalagen och lagen om styrelserepresentation utövades merparten av både det lokala fackliga- och det koncernfackliga arbetet på fritiden. Undantaget var den årliga koncernkonferensen som bekostades av de enskilda företagen. Före 1970-talets arbetsmarknadslagstiftning fanns varken tid eller resurser att utveckla det koncernfackliga arbetet ytterligare. Att ingå i VU under de gamla villkoren ökade givetvis belastningen på klubbarna. Därför försökte man fördela uppdragen att ingå i VU på flera klubbar.

Arbetsmarknadslagstiftning under 1970-talet

I kapitel tre framgick det att den lokala verkstadsklubben i Motala genom företagsnämnden på ett helt annat sätt än tidigare fick en regelbunden och formaliserad relation till företagsledningen. Under 1970-talet skulle denna utveckling förstärkas och de lokala fackliga organisationerna kom att få en allt större insyn i företagsledningsarbetet.³ Till det yttre berodde denna förändring främst på tre arbetsrättsliga förändringar. 1972 års Lag om styrelserepresentation för anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar (SLA), innebar att fackliga representanter kom att sitta i bolagsstyrelserna.⁴ Denna lag kom att ge de anställda inom Electroluxkoncernen betydligt mer information från koncernledningen. Den bidrog även till att det koncernfackliga samarbetet formaliserades, hur och på vilket sätt återkommer jag till senare i detta kapitel. Att LO-medlemmarna inom Electroluxkoncernen fick en representant i bolagsstyrelsen var det viktigaste direkta bidraget till att utveckla och formalisera det koncernfackliga samarbetet genom att de tidigare sinsemellan splittrade klubbarna fick en gemensam representant. LO-klubbarna inom koncernen skulle gemensamt välja en representant

² Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 13/6 1974.

³ Intervju med Sven-Åke Andersson, 10/5 2000. Sven-Åke Andersson var klubbordförande i Motala från 1980 till 1996, representant i koncernfackets VU från och med 1980, som suppleant första året men från 1981 som ordinarie ledamot, till mitten av 1990-talet. Han var även facklig styrelserepresentant i flera Electroluxbolag, exempelvis Electrolux Major Appliance dock inte AB Electrolux. Vidare hade Sven-Åke förtroendeuppdrag i Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Han blev invald i förbundets överstyrelse 1981 och senare i förbundsstyrelsen fram till mitten av 1990-talet. Han var även kommunpolitiskt aktiv för socialdemokraterna i Motala från andra halvan av 1970-talet fram till mitten av 1980-talet.

⁴ Birger Simonson, *Arbetarmakt och näringspolitik. LO och inflytandefrågorna 1961-1982*, 1989, sid 98 ff.

och en suppleant. För det löpande arbetet i bolagsstyrelsen och för att information från bolagsstyrelsen på ett fungerande sätt kunde vidarebefordras ut till de enskilda klubbarna krävdes att koncernsamarbetet stärktes och utvecklades.

Den andra stora arbetsrättsliga förändringen var 1976 års Lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Det har diskuterats huruvida MBL förändrade maktförhållandena på arbetsplatserna eller inte, men lagen reglerade företagens skyldighet att lämna information och förhandla med de fackliga organisationerna. De fackliga kritikerna av MBL gav den smeknamnet *Tutan*: tidigare kunde arbetsgivaren köra över de anställda direkt men med MBL var företaget i alla fall tvunget att tuta innan de körde över dem.⁵ Smeknamnet indikerar att de fackliga organisationerna genom lagen fick informations- och förhandlingsrätt samtidigt som beslutanderätten alltså låg kvar orubbad hos företagsledningen. Det står dock utom tvivel att verkstadsklubben i Motala och Electrolux koncernfack genom dessa arbetsrättsliga förändringar erhöll betydligt mer information och därmed kunskap om företaget och koncernen. Det måste dock understrykas att MBL inte var tillämpbar på koncernnivå, tvärtom speglade den en traditionell svensk bild av hur kapital och arbete var organiserat. Lagstiftningen innebar att kontakterna med ledningen ökade och därmed tillfällena för facket att både formellt och informellt göra sig hörda.

Den tredje mycket betydelsefulla förändringen var 1974 års förtroendemannalag. Sven-Åke Andersson, klubbordförande mellan åren 1980-1996 vid Electrolux i Motala, lyfter fram förtroendemannalagen som den kanske viktigaste enskilda förändringen för det lokala fackliga arbetet.⁶ Det var förtroendemannalagen, eller Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, som reglerade ledighet och betalning för fackligt arbete.⁷ Tidigare hade, som vi sett, den absoluta merparten av det lokala fackliga arbetet gjorts på fritiden. Att verkstadsklubben i Motala var flitig i att nyttja förtroendemannalagen bekräftas av följande citat: ”... vi var ju stenhårda på förtroendemannalagen ... ju mer besvär företaget förorsakade ju mer skulle det betala.”⁸ Förtroendemannalagen innebar en stor kvantitativ och med tiden även kvalitativ förändring av den fackliga praktiken. Lagen var viktig också för att den gav uttryck för en ny syn på de fackliga förtroendemännen. Den såg det fackliga arbetet som en del av ledningsarbetet och därför skulle kostnaderna för det fackliga arbetet bäras av produktionen. Fackliga förtroendemän skulle inte i första hand betraktas som intressebevakare utan som samhällsbyggare.⁹

⁵ Birger Simonson, 1989, sid 134-135.

⁶ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁷ Lars Lunning, *Facklig förtroendemän*, 1989.

⁸ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁹ Lars Lunning, 1989.

Electrolux koncernfackliga organisation 1970-1985

Under 1973 förändrades förutsättningarna för Electrolux koncernfack. Dels genom Lagen om styrelserepresentation, dels genom att Electrolux gjorde sitt första riktigt stora företagsförvärv när det köpte Facitkoncernen. Därigenom blev koncernen inte bara betydligt större utan kom också att bedriva produktion i ett betydligt bredare spektrum.

Det var i början av 1973 som Electrolux köpte Facit. Verkstadsklubbarna inom Electrolux respektive Facit kände till planerna om ett samgående. Verkstadsklubben på Facitfabriken i Åtvidaberg besökte redan i november 1972 sin motsvarighet i Motala för att diskutera förhållandena inom Electrolux.¹⁰ Besöket kan ses som ett försök att starta en dialog verkstadsklubbarna emellan. Vid den stora årliga koncernkonferensen i juni 1973 hälsade Johnny Niklasson tre nya klubbar välkomna till koncernsamarbetet.¹¹ Dessa var från Malmö, Strömstad och Åmål. De tidigare Facitfabrikerna i Malmö och Strömstad omstrukturerades snabbt för att ingå i Electrolux produktion. Håkanssons Industrier i Åmål köptes av Electrolux 1971 men verkstadsklubben vid företaget kom inte att ingå i koncernfacket förrän 1973. Håkanssons Industrier kom senare att byta namn till Euroclean AB.

Rolf Karlsson, klubbordförande på Strömstadfabriken, ansåg att någon form av koncernfackligt samarbete mellan de fackliga organisationerna inom Electrolux och Facit borde initieras. Han föreslog att VU skulle undersöka förutsättningarna för ett sådant samarbete.¹² I protokollet finns endast Rolf Karlssons begäran återgiven. Karlssons förslag gav inte upphov till någon diskussion. Det tycks inte ha funnits några uttalade planer eller förberedelser för att söka ett formaliserat samarbete med det existerande koncernfacket inom Facitdelen av koncernen. Kanske berodde detta på att man avhandlat nya och viktiga ting såsom val av facklig styrelserepresentant i bolagsstyrelsen. Johnny Niklasson från Motala valdes enhälligt till LO-representant i Electrolux moderbolagsstyrelse och Artur Grimborg från Mariestad till suppleant.¹³

I november 1973 beslutade Electrolux koncernfackliga VU i enlighet med Karlssons begäran att söka samarbete med den fackliga organisationen inom Facit¹⁴. På klubbordförandeträffen i februari 1974 redogjorde VU för kontakterna med koncernfacket inom Facit.¹⁵ Rapporten inleddes med ett konstaterande, att

¹⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, klubbmötesprotokoll 14/11 1972.

¹¹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 28/6 1973. Johnny Niklasson var aktiv i Electrolux verkstadsklubbs styrelse under 1960-talet. Han blev ordförande 1972. Han valdes till ordinarie LO-representant i Electrolux bolagsstyrelse 1973. Han innehade dessa förtroendeuppdrag fram till 1978 då Niklasson blev ombudsman på Metalls avdelning 37 i Motala.

¹² Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 28/6 1973.

¹³ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 28/6 1973.

¹⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6/11 1973.

¹⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22/3 1974.

det skulle bli mycket svårt, för att inte säga omöjligt, att samordna koncernträffarna. Det skulle bli alltför många människor involverade och alltför stor bredd på frågorna. En tillfällig lösning etablerades fram till dess att respektive koncernträff fattade beslut i frågan om samarbetet. Denna tillfälliga lösning innebar att skapa en dialog mellan respektive styrelse, motsvarande VU, och att skicka representanter till varandras koncernträffar.

På koncernkonferensen i juni 1974 i Mariestad var det planerat att formalisera en samarbetsform mellan de koncernfackliga verksamheterna inom Electrolux respektive Facit. Utgångspunkten för diskussionen var huruvida en sammanslagning av de båda koncernkonferenserna skulle ske eller ej. Det förslag som formulerades var att varje klubb skulle få delta med två representanter vid konferenserna, ordförande och huvudskyddsombud. Mötet var dock inte redo att fatta beslut utan hänsköt frågan till VU för vidare utredning till höstens ordförandeträff.¹⁶

I september 1974 träffades representanter från de båda koncernfacken, i samband med Electrolux ordförandeträff, för att komma fram till ett gemensamt förslag. Det gemensamma förslaget blev en permanentning av den tidigare tillfälliga lösningen. Det innebar att både Facit och Electrolux bibehöll sina koncernfack och även i fortsättningen skulle sända representanter till varandras ordförande- och koncernträffar. Nyheten var att Electrolux koncernfackliga VU utökades med två representanter från Facits koncernfack.¹⁷ Vid behov kunde det nya och förstärkta VU inom sig utse en förhandlingsdelegation för att bli en smidigare organisation. Representanterna formulerade även en målsättning för det förstärkta VU:

”Arbetet inom VU ska inriktas på att göra VU:t till effektivt samarbetsorgan för verkstadsklubbar inom hela Electroluxkoncernen inklusive dotterbolag, samt sköta kontakter och förhandlingar med koncernledningen i frågor som berör stora delar av koncernen eller i övrigt är av sådan natur att lokal lösning ter sig omöjlig.”¹⁸

Inget tyder på att samarbetet var tänkt att sträcka sig utanför Sveriges gränser. När det i citatet ovan står hela Electroluxkoncernen inklusive dotterbolag är det tydligt att koncernfacket endast avsåg Electroluxföretag i Sverige. Det fördes inga diskussioner om hur koncernfacket skulle förhålla sig till fackliga organisa-

¹⁶ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 13/6 1974.

¹⁷ Rapport från sammankomst mellan representanter från verkstadsklubbarna i Electrolux AB och Facit AB, 3/9 1974. Denna rapport var en bilaga till protokollet från klubbordförandeträffen Electrolux, 4/9 1974. Rolf Karlsson valdes in i Electrolux koncernfacks VU på koncernträffen sommaren 1974 i Mariestad. Se Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 13/6 1974.

¹⁸ Rapport från sammankomst mellan representanter från verkstadsklubbarna i Electrolux AB och Facit AB, 3/9 1974. Denna rapport var en bilaga till protokollet från Electrolux koncernfack, klubbordförandeträff 4/9 1974.

tioner inom Electroluxföretag utanför Sverige. Dagen efter sammankomsten beslutade Electrolux klubbordförandeträff i enlighet med förslaget.¹⁹ Därmed bibehölls koncernfacket inom ramen för Facit trots att företagen nu ingick i Electroluxkoncernen. Dock hade de koncernfackliga organisationerna inom Electrolux och Facit ett gemensamt organ i VU. En av anledningarna var att koncernens samtliga LO-anställda representerades av två personer (ordinarie och suppleant) i koncernbolagets styrelse. Sålunda representerade Johnny Niklasson LO-medlemmarna inom Facits koncernfack såväl som Electrolux. Därför var det viktigt att båda dessa fackliga organisationer genom VU hade kontakt med sin representant.

Ungefär ett och ett halvt år efter Electrolux köp av Facit hade de fackliga organisationerna hittat en form för hur de skulle samarbeta. Det var två svenska fackliga samarbetsorganisationer och merparten av medlemmarna tillhörde samma förbund. Inget av koncernfacken hade tidigare erfarenheter av hur man etablerade ett samarbete. Det var en helt annan sak att låta ett mindre uppköpt företags fackklubb träda in i en redan existerande organisation men Facit var ju en internationell koncern. Därför var det svårt att hitta former för ett samarbete.

Lagen om styrelserepresentation bidrog definitivt till att det koncernfackliga samarbetet fick tillgång till mer och utförligare information om koncernen, exempelvis budgetdiskussioner. Genom en representant i Electrolux bolagsstyrelse fick LO-kollektivet insyn i koncernens beslutsprocess på ett helt annat sätt än tidigare. Detta var viktigt för det koncernfackliga samarbetet, men det förändrades även i ett annat avseende. Samtliga fackligt anslutna medlemmar och organisationer inom Electroluxkoncernen skulle representeras av två personer. För att ett sådant arrangemang skulle bli effektivt, krävdes ett både mer omfattande och formaliserat samarbete. I själva lagtexten fanns det inte mycket vägledning till hur valet av styrelserepresentanter skulle gå till. Till skillnad från aktiebolagslagen definierades koncernbegreppet i lagen om styrelserepresentation på ett sådant sätt att moderbolag och dotterbolag betraktades som en enhet. De fackliga organisationer som hade kollektivavtal med företaget fick begära styrelserepresentation. Lagen trädde således inte i kraft automatiskt utan de fackliga organisationerna fick meddela sitt intresse att utnyttja lagens möjligheter. Enligt lagen hade de fackliga organisationerna rätt att utse två ordinarie representanter och två suppleanter. Fördelningsreglerna var utformade på följande sätt: om ingen facklig organisation företrädde mer än fyra femtedelar av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget eller koncernen, fick de två arbetstagarorganisationer som företrädde det största antalet arbetstagare utse vardera en ledamot och en suppleant.²⁰ Dessa fördelningsregler gällde såvida

¹⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 4/9 1974.

²⁰ Se exempelvis Marianne Iliste (red.), *Hur klarade man vägen? 25 år med lagen om styrelserepresentation*, 1999 och Krister Moberg, *Anställda i styrelsen. Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda*, 1988.

organisationerna inte kom överens om något annat. För Electrolux del innebar det att LO-kollektivet utsåg en ledamot och en suppleant. Tjänstemännen inom SIF och SALF kom att dela de andra posterna. Lagtexten reglerade inte hur de fackliga organisationerna skulle utse sina representanter. Koncernfacket hade ingen stadga eller något liknande skriftligt formulerat regelverk för verksamheten. Under åren hade en praxis för hur verksamheten skulle bedrivas successivt vuxit fram. Viktiga beslut fattades av koncernkonferensen och VU verkställde besluten samt lämnade förslag till koncernkonferensen. VU informerades av Kjell Andersson, från Metall, om hur lagen om styrelserepresentation var tänkt att tillämpas.²¹

Efter dessa samtal kom VU fram till ett förslag till hur koncernfacket skulle agera i frågan om bolagsstyrelserepresentant. Först skulle varje klubb i moderbolaget enskilt besluta huruvida de önskade facklig styrelserepresentation i bolagsstyrelsen eller ej. Svaren sammanställdes av VU som sedan skulle lämna besked till tjänstemannaorganisationerna och koncernledningen. Klubbarna skulle samtidigt, om de så önskade, föreslå kandidater till posterna. Om klubbarna i koncernfacket beslutade att utnyttja lagen om styrelserepresentation skulle valet ske i slutna omröstning på koncernkonferensen. VU föreslog att varje klubb i moderbolaget skulle utse ett ombud för varje påbörjat 400-tal medlemmar och att dessa sedan i en slutna omröstning skulle rösta på de av klubbarna föreslagna kandidaterna. Koncernfacket beslutade att agera i enlighet med förslaget.²² Detta innebar att verksamheten reglerades och formaliserades samt att koncernfacket skiljde mellan fackklubbarna i moderbolaget och respektive dotterbolag. I själva lagtexten finns inget stöd för att utesluta dotterbolagens fackklubbar från valprocessen. Lagtexten inbegriper snarare dotterbolagens fackklubbar genom att använda ett koncernbegrepp som betonar helheten och inte skiljer på moderbolag och dotterbolag.²³

Under klubbordförandeträffen i mars 1974 rapporterade Niklasson och Grimborg från de bolagsstyrelsemöten de deltagit i. I samband med denna rapport uppkom en diskussion om hur kommunikationen inom det koncernfackliga samarbetet skulle fungera under tiden mellan koncernfackets sammanträden.²⁴ Anledningen var att flera klubbordföranden var upprörda över att problem av olika slag vid deras fabriker inte hade berörts under bolagsstyrelsemötena. Niklasson och Grimborg menade att de visst kunde ta upp frågor och problem som rörde de enskilda fabrikena. Men för att kunna göra det måste de ha information och väl underbyggd kunskap om problemen. Ordförandeträffen beslutade att om de enskilda klubbarna ville få frågor ventilerade i bolagsstyrelsen skulle de skicka ingående skriftlig information till bolagsstyrelsepre-

²¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 8-9/3 1973.

²² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 23/3 1973.

²³ *Sveriges rikes lag*, 1982, sid B 1284-1285.

²⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22/3 1974.

sentanten.²⁵ Den fortsatta kontakten med bolagsstyrelserepresentanten kunde lämpligen ske per telefon. Lagen om styrelserepresentation bidrog sålunda till att det koncernfackliga samarbetet fördjupades. Det var med en gemensam bolagsstyrelserepresentant som de enskilda verkstadsklubbarna verkligen knöts samman i ett nätverk, där även kontakten upprätthölls vid sidan av konferenser och möten.

Hur fungerande då samarbetet under de första åren av 1970-talet? De årliga koncernkonferenserna var tämligen stora tillställningar. Sålunda omfattade 1975 års konferens 53 personer.²⁶ De större klubbarna, som den i Motala, skickade fyra personer medan de mindre skickade en eller två. Året 1975 deltog också två representanter från koncernfacket inom Facit samt en person från Metalls utredningsavdelning.²⁷ Det var klubbarnas medlemsantal som reglerade hur många representanter de tilläts sända på koncernkonferensen. Själva konferensen var fortfarande delad i två fora. I det ena, som hölls före själva koncernkonferensen, sammanträdde klubbarnas huvudskyddsombud.

Koncernkonferenserna innehöll fyra stående inslag: (1) val av representanter (VU och vart tredje år även bolagsstyrelserepresentanter), (2) VU redovisade det gångna årets arbete och (3) lämnade rapporter från bolagsstyrelsernas sammanträden (Electrolux och Facit) samt (4) fri diskussion där de enskilda klubbarna eller medlemmarna kunde föra fram frågor som de ville ha belysta eller utreda under det kommande verksamhetsåret. I regel hänsköt koncernfacket viktigare beslut till den årliga koncernkonferensen, exempelvis att anta nya medlemmar till koncernfacket. Denna praxis hade etablerats innan ordförandeträffarna blev formaliserade. Dock kom denna praxis att modifieras med tiden. I slutet av 1970-talet och under 1980-talet blev det allt vanligare att beslut även togs vid ordförandeträffarna.²⁸ Utan en sådan förändring hade koncernfacket blivit mycket tungrott eftersom koncernkonferensen endast hölls en gång per år. Vid ordförandeträffarna var ju även samtliga klubbar representerade.

Ordförandeträffarna, i regel två per år, hade ett behändigare format. Vid ordförandeträffen i Motala i februari 1975 deltog t ex tolv personer. Det var till ordförandeträffen som VU rapporterade det löpande arbetet, exempelvis pågående förhandlingar och bolagsstyrelsemöten. Ordförandeträffen fattade beslut i ärenden som rörde det löpande arbetet; större frågor hänsköts i regel till koncernkonferenserna. Det var ofta i samband med ordförandeträffarna som man inom

²⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22/3 1974.

²⁶ Deltagarförteckning, bilaga till Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12-13/6 1975.

²⁷ Jan Ohlsson från Metall deltog i konferensen för att informera konferensdeltagarna om Electrolux verksamhet utomlands. Han var inbjudan av koncernfacket eftersom det var intresserat av att internationalisera det koncernfackliga samarbetet. Denna diskussion avser jag att föra i den andra avdelningen av detta kapitel.

²⁸ Exempelvis valde koncernfacket 1979 bolagsstyrelserepresentanter på en ordförandeträff istället för som tidigare på koncernkonferensen. Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22-23/3 1979.

det koncernfackliga samarbetet samlade in information om förhållanden vid de enskilda fabriksenheterna inom koncernens svenska delar.

Det verkställande utskottet (VU) var det organ som utförde eller verkställde de beslut som fattats av koncernkonferensen eller ordförandeträffen. VU fick även rycka in och arbeta med de frågor som uppkom under verksamhetsåret oavsett om de initierades av koncern- eller företagsledning, fackliga organisationer eller samhället i övrigt. Mycket av VU-arbetet bestod i att sprida information till klubbarna. I början av 1976 slöts ett avtal mellan koncernfacket och koncernledningen om de ekonomiska förutsättningarna för samarbetet. VU hade begärt att företaget årligen skulle finansiera: fem st tvådagars sammankomster för VU, två ordförandeträffar och en koncernkonferens.²⁹ I överenskommelsen med koncernledningen reducerades antalet VU träffar till fyra men i övrigt överensstämde avtalet med de fackliga organisationernas förslag.³⁰ Koncernledningen motive-
rade det ingångna avtalet med följande:

”Bl a mot bakgrund av lagen om styrelserepresentation för de anställda finns det behov av kontakträffar mellan de anställdas representanter i styrelsen och fackliga förtroendemän vid de olika enheterna.”³¹

En annan anledning var att de LO-fackliga bolagsstyrelserepresentanterna inte tog ut något styrelsearvode.³²

Efter 1975 bestod VU av fem personer, inklusive två delegater från Facits koncernfackliga samarbete. Johnny Niklasson och Artur Grimborg var båda representanter både i VU och i bolagsstyrelsen.

Electrolux koncernfack hade stundtals omfattande kontakter med Metallindustriarbetareförbundet. Det var till förbundet koncernfacket vände sig när det ville ha råd om hur det skulle agera eller för att få lagar och avtal tolkade.³³ Förbundet kom också att fungera som en viktig internationell förbindelselänk för koncernfacket. I enlighet med internationell fackföreningsrörelsepraxis förmedlas internationella kontakter genom de nationella förbunden. Så när Electrolux ordförandeträff i februari 1975 diskuterade hur den skulle kunna etablera ett internationellt fackligt samarbete inom Electroluxkoncernen var det naturligt att ta kontakt med förbundet.³⁴ Syftet var att genom förbundet få information om lämpliga former för internationellt samarbete. Koncernfacket var således inte enbart en förbindelselänk mellan de enskilda verkstadsklubbarna och koncernledningen utan även en del av den nationella fackliga organisationen. För trots att ändringen

²⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/11 1975.

³⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/3 1976.

³¹ Electrolux verkstadsklubb Motala. Inkomna skrivelser 1971-1977. Internt Electrolux brev undertecknat av personalchef Bertil Ljungquist. Brevet verifierade det ingångna avtalet.

³² Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 13/6 1974. Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999 och intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

³³ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/9 1975.

³⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 13-14/2 1975.

av LO:s stadga vid denna tidpunkt ännu inte trätt i kraft agerade Metall som om Electrolux koncernfack var en formell del av den nationella fackliga organisationen.

På klubbordförändrträffen i september 1975 föreslog VU att de metallklubbar som stod utanför koncernfacket skulle bjudas in till de kommande ordförandeträffarna och nästa års koncernkonferens.³⁵ De klubbar som lyftes fram som exempel var de inom Elektroservice och klubben på Bröderna Brodd i Skänninge. Samtidigt beslutades att etablera ett internationellt fackligt samarbete inom Electrolux genom att klubbarna i Luton (England) och Luntofte (Danmark), bjöds in till 1976 års koncernkonferens. Innan koncernkonferensen hann genomföras beslutade koncernfacket att bjuda in ytterligare två klubbar: Motala Press AB och Plåtindustri AB i Malmö.³⁶ Electroluxkoncernen växte så snabbt att det var svårt för koncernfacket att hinna engagera klubbarna i alla de företag som köptes.

Inför 1976 års koncernkonferens ansåg sig Electrolux koncernfack tvingat att införa en mer restriktiv deltagarbegränsning för koncernkonferenserna.³⁷ Klubbarnas medlemsantal skulle även i framtiden avgöra hur många deltagare de fick skicka till koncernkonferensen. Det system man införde var enligt följande: 0-500 medlemmar två deltagare, 501-1 000 medlemmar tre deltagare och över 1 000 medlemmar gav rätt till fyra deltagare. Ett undantag från denna deltagarbegränsning gjordes för Elektroservice.³⁸

Som tidigare konstaterats var det i första hand verkstadsklubbar från Metall som ingick i Electrolux koncernfack. I november 1976 inledde koncernfacket en diskussion om hur man skulle förhålla sig till de andra fackliga organisationer som genom Electrolux expansion kommit att ingå i koncernen.³⁹ Dessa företag hade LO-anställda som var organiserade i andra förbund, exempelvis Träindustriarbetareförbundet (Zig-Zag Fabriks AB, Johanssons Pappersförädling, Reventa Produkter AB, Modulfönster AB) men även företag såsom ASAB (Fastighets) och Tvättman AB (fabriks) var nu dotterbolag till Electrolux. Dessutom hade det tillkommit nya företag i verkstadsbranschen: Strömsholmens Mekaniska verkstad AB och Skurupverken AB. För att komplicera bilden ytterligare skedde expansionen inte enbart inom ramen för Electrolux utan även inom Facit. Ett antal av företagen ovan ingick i Facitkoncernen (exempelvis Tvättman AB) och var således dotterdotterbolag till Electrolux. VU arbetade hårt för att utveckla samarbetet och försökte nå de fackklubbar som ingick i Electroluxkoncernen, vilka

³⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförändrträffprotokoll 18-19/9 1975.

³⁶ Electrolux koncernfack, klubbordförändrträffprotokoll 18-19/3 1976.

³⁷ Electrolux koncernfack, klubbordförändrträffprotokoll 18-19/3 1976.

³⁸ Elektroservice var och är Electrolux kundserviceföretag. Detta företag är av verksamhetsbetingade skäl indelat i geografiska regioner och var en av dessa regioner gavs enligt beslutet rätt att sända en delegat till koncernkonferensen, utom stockholmsregionen som fick skicka två delegater.

³⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförändrträffprotokoll 15-16/11 1976.

ännu inte var med i koncernfacket. Situationen var dock allt för problematisk och på uppmaning från VU beslutade klubbordförandeträffen att koncernfacket skulle bli mer restriktivt vid anslutning av nya klubbar, ”så att inte organisationen blir otymplig och ineffektiv.”⁴⁰ Genom ett så försiktigt beslut på klubbordförandeträffen var det i praktiken upp till VU att kontakta och föreslå vilka klubbar som skulle anslutas till koncernfacket. Beslutet gav inget tydligt besked huruvida andra klubbar än metallklubbar eller om klubbar i dotterdotterbolag skulle bjudas in till koncernfacket. Det fanns inga tydliga riktlinjer som angav vilka klubbar man strävade efter att ansluta.

Vid 1976 års koncernkonferens valde LO-kollektivet inom Electrolux representanter till Electrolux bolagsstyrelse. Den treåriga försöksperioden med facklig representation i bolagsstyrelserna var över och nu infördes lagen permanent. Nya representanter skulle väljas för den kommande mandatperioden på tre år. VU tolkade återigen lagen om styrelserepresentation så att endast klubbarna inom moderbolaget Electrolux hade rätt att utse kandidater och rösta i valet.⁴¹ Fackliga bolagsstyrelserepresentanter skulle även utses i dotterbolagen men hur dessa val genomfördes diskuterades inte i Electrolux koncernfack. Klubbordförandeträffen beslutade att godkänna förslaget till röstförfarande även om kritik framfördes. Flera av företrädarna för klubbar utanför själva moderbolaget (exempelvis Hans Håkansson, Wascator Ljungby och Arvid Larsson, Åmål) ansåg att förslaget var märkligt och att samtliga klubbar inom koncernfacket borde vara röstberättigade, eftersom samtliga klubbar i koncernen berördes av koncernledningens beslut. Beslutet gick dock i enlighet med VU:s förslag och de röstberättigade klubbarna fick en röst för varje påbörjat 400-tal medlemmar. Detta innebar att dotterbolagens fackklubbar, exempelvis Facit, inte fick delta i valet av LO-facklig bolagsstyrelserepresentant. På koncernkonferensen 1976 fick Johnny Niklasson (ordinarie styrelseledamot) och Arthur Grimborg (suppleant) fortsatt förtroende för ytterligare en mandatperiod.⁴² Johnny Niklasson representerade som jag tidigare har kommenterat verkstadsklubben i Motala och Arthur Grimborg verkstadsklubben i Mariestad. Dessa två verkstadsklubbar var dessutom de två största inom moderbolaget. På koncernkonferensen beslutade man att vid nästa val av styrelserepresentant skulle även fackklubbar till dotterbolag få rösträtt samt få möjlighet att föreslå kandidater. Till representanter i VU valdes från Electrolux koncernfack förutom Niklasson och Grimborg även Rolf Karlsson från Electrolux i Strömstad.

I samband med VU-sammanträdet i februari 1977 behandlades en förfrågan från förbundet. Nordiska Metallarbetaresekretariatet var intresserat av att försöka

⁴⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 15-16/11 1976.

⁴¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

⁴² Electrolux koncernfack, kKoncernkonferensprotokoll 10-11/6 1976.

förbättra samarbetet mellan de anställda inom en och samma koncern i Norden.⁴³ Metall ställde därför en förfrågan om Electrolux koncernfack hade intresse av att ingå i detta projekt. Nordiska Metallsekretariatet och förbundet utlovade hjälp att arrangera och ta eventuella kostnader för den första sammankomsten. Förbundets linje var dock klar. I fortsättningen borde företagen stå för eventuella kostnader för koncernfacklig verksamhet. Förslaget ansågs ligga väl i linje med önskemålet om internationella fackliga kontakter som tidigare framförts inom koncernfacket. Därför antog koncernfackets VU erbjudandet. Efter förberedelsearbetet kunde så den första nordiska fackliga Electroluxkonferensen arrangeras på den danska LO-skolan i Helsingör 17-18:e november 1977.⁴⁴ Sammanlagt deltog 17 personer. Tre av dessa var från det svenska koncernfacket, förutom Nicklasson även Rolf Karlsson och Hans Hammarlund (som representerade Facit i VU) samt Jan Olsson från Metall. Danmark representerades med personer från Vestfrost, Esbjerg och Scan Atlas samt Metalarbejderforbund och Kvindeligt Arbejderforbund. Från Finland kom representanter från Tammermatic i Tammerfors samt från Metallarbetarförbundet. Norge representerades av fackliga delegater från Electroluxfabrikerna i Eidsvoll och Oslo samt en representant från Jern og Metallarbejderforbund. Nordiska Metallarbetarsekretariatet representerades av två personer. Den nordiska fackliga Electroluxkonferensen uppfattades som lyckad och koncernfacket planerade för fortsatt verksamhet på den nordiska nivån.⁴⁵ Både Rolf Karlsson och Johnny Niklasson ansåg att den nordiska konferensen varit lyckad då de hade fått bra kontakt med sina nordiska kollegor och haft givande erfarenhetsutbyte både vad det gällde löner och arbetsförhållanden i övrigt. Konkret hade Niklasson kunnat lämna uppgifter till de finska kollegorna som de lokalt inte kunnat få fram i Finland eftersom de finska företagsledningarna vägrat lämna ut dessa uppgifter.

Den nationella koncernkonferensen beslutade 1977 på ett förslag från VU att inrätta årliga samordnade ordförandeträffar.⁴⁶ Det innebar i praktiken en gemensam träff för samtliga klubbordföranden inom Electrolux och Facit samt dotterbolag. Den första samordnade ordförandeträffen arrangerades i mars 1978. Då var 39 lokala klubbar representerade med var sin klubbordförande samt Husqvarnas koncernfack med en person.

På 1977 års koncernkonferens kunde VU meddela att det under det gångna året lagt ned ett stort arbete på att försöka engagera fackklubbarna ”som ligger

⁴³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/2 1977. Som en bilaga till VU-protokollet återfinns ett brev från Jan Hodann, Nordiska Metallsekretariatet ställt till Johnny Niklasson samt Jan Olsson, Metall. Brevet var daterat den 16:e februari 1977.

⁴⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 10-11/11 1977. Som bilaga till detta protokoll finns kallelse och förslag till dagordning för konferensen, samt en deltagarförteckning.

⁴⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 16-17/3 1978.

⁴⁶ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

utanför vår verksamhet”⁴⁷ att delta i Electrolux koncernfack. Bakom formuleringen ”utanför vår verksamhet” dolde sig klubbar i företag utanför verkstadsbranschen. Rolf Karlsson meddelade att de fackliga organisationerna inom ASAB hade blivit inbjudna till koncernkonferensen men några representanter från ASAB deltog inte. Åtta månader efter koncernkonferensen väntade VU fortfarande på ett svar från klubbarna inom ASAB huruvida de ville ingå i Electrolux koncernfack eller ej.⁴⁸ Det dröjde ända till november 1978 innan några fackliga representanter från ASAB deltog i det koncernfackliga samarbetet.⁴⁹

Under 1977 bildade huvudskyddsombuden från Electrolux och Facit ett gemensamt arbetsutskott (AU).⁵⁰ Syftet var att etablera en bättre kontinuitet i skyddsarbetet samt att personerna i AU skulle förhandla med koncernledningen i skyddsärenden. De olika förhandlingarna tenderade att bli alltmer komplicerade och det var svårt för VU att ha tillräcklig kompetens på samtliga områden.

I slutet av 1977 blev det känt för koncernfacket att Electrolux planerade att lägga ett bud på Husqvarna-koncernen. För att bevaka att affären genomfördes på ett acceptabelt sätt utifrån de fackliga organisationernas perspektiv inrättades en gemensam facklig arbetsgrupp.⁵¹ Gruppen bestod av två representanter från vardera Electrolux koncernfack och från Metall samt fyra från Husqvarna koncernfack. Den extra klubbordförandeträffen gav arbetsgruppen fullmakt att uttala sig om affären. Koncernledningen önskade att de fackliga organisationerna inom både Electrolux och Husqvarna skulle uttala sig om affären i det prospekt som skulle gå ut till aktieägarna i de respektive företagen.⁵² Bara fem år tidigare hade Electrolux köpt Facit-koncernen och då hade det tagit ett och ett halvt år innan de fackliga organisationerna hade lyckats etablera formaliserad kontakt. Med den erfarenheten och de övriga gångna årens koncernfackliga erfarenheter lyckades de fackliga organisationerna inom Electrolux och Husqvarna etablera en kontinuerlig och formaliserad kontakt redan innan affären ens var genomförd. I februari 1978 fick Husqvarna koncernfack en konkret förfrågan om det önskade ingå i Electrolux koncernfack på samma premisser som LO-kollektivet inom Facit.⁵³ Facits koncernfack bedrev ju delvis en parallell verksamhet vid sidan av Electrolux koncernfack. Dock hade det två platser i VU och under 1977 hade de gemensamma ordförandeträffarna införts. Skyddsombuden inom Facit och Electrolux hade också inrättat ett gemensamt AU. Från och med den 1:e juli 1978 utökades VU med två fackliga företrädare från Husqvarna.⁵⁴

⁴⁷ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

⁴⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 20-21/2 1978.

⁴⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1978

⁵⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 10-11/11 1977.

⁵¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 8/12 1977.

⁵² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 8/12 1977.

⁵³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 20-21/2 1978.

⁵⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1978.

Electrolux koncernfack hade i en framställan till koncernledning begärt medel för att kunna arrangera en årlig nordisk koncernfacklig konferens. Det önskade även möjlighet att kunna bjuda in utomnordiska Electroluxfackliga representanter. Koncernledningen var avvisande till båda dessa krav.⁵⁵ Den ansåg att de centrala parterna fick lösa frågan om hur kostnaderna för sådana arrangemang skulle betalas.

Koncernfacket växte i antal medverkande fackklubbar i takt med att Electroluxkoncernen köpte upp allt fler företag. Det är faktiskt svårt att exakt säga hur många klubbar som ingick i koncernfacket, då Electrolux köpte och sålde företag i ett högt tempo. I bilaga 2 återfinns de fackklubbar som deltog i koncernfackets koncernkonferens i mars 1979. Jämför vi bilagorna 1 och 2 kan vi snabbt konstatera att samtliga svenska uppköpta företag inte kom att ingå i koncernfacket. Somliga företag var alltför små och det fanns därför inte organiserade fackklubbar på dessa företag. Vissa fackklubbar kom dock av någon annan anledning att stå utanför koncernfacket. Vi kan även konstatera att det inte enbart handlade om företag inom verkstadsbranschen. I mitten av 1980-talet företrädde de fackliga representanterna i Electrolux bolagsstyrelse anställda ur LO-kollektivet som var organiserade i sex olika förbund.⁵⁶ Dock var den absoluta majoriteten avslutna till Metall.

Jag har tidigare i detta kapitel talat om att koncernfackets beslutsprocess förändrades under 1970-talet. 1979 valde koncernfacket de fackliga bolagsstyrelse-representanterna på en klubbordförandeträff istället för som tidigare i samband med koncernkonferensen. Arthur Grimborg hade i samband med nomineringen meddelat att han ej längre önskade vara representant i bolagsstyrelsen.⁵⁷ På en samordnad klubbordförandeträff i Åtvidaberg i mars 1979 valdes Rolf Karlsson till ordinarie ledamot och Hans Håkansson (Wascator, Ljungby) till suppleant i Electrolux bolagsstyrelse.⁵⁸ Samtidigt beslutade koncernfacket att förlänga mandattiden till fyra år.

Under 1970-talet kom Electrolux koncernfack genom VU att etablera ett visst samarbete med tjänstemännens fackliga organisationer inom Electrolux, i första hand med SIF:s koncernfackliga samordningsorgan.⁵⁹ Vilka områden koncernfacken samarbetade om återkommer jag till i nästa kapitel.

Stundtals var det inte helt självklart vilket koncernfack en lokal fackklubb skulle tillhöra. Efter Electrolux köp av Husqvarna strukturerades delar av Husqvarnakoncernen om för att bättre svara mot den totala Electroluxkoncernens produktion. Därmed kom exempelvis Torsviksfabriken, några mil utanför Jönköping, att ingå i Motala-organisationen. Organisatoriskt ingick därmed Tors-

⁵⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 31/8-1/9 1978.

⁵⁶ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

⁵⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 8-9/2 1979.

⁵⁸ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22-23/3 1979.

⁵⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 25-26/4 1979

viksfabriken i Electrolux moderbolag men historiskt och emotionellt ansåg flertalet av de anställda i Torsvik att de var en del av Husqvarna. VU ansåg sig inte kunna fatta beslut om vilket koncernfack Torsvik skulle tillhöra. Därför beslutade VU att verkstadsklubben i Torsvik själv fick avgöra frågan.⁶⁰ I denna dragkamp mellan Electrolux produktionsorienterade organisation och den historiska identiteten inom Husqvarna valde klubben i Torsvik att stanna inom Husqvarnasfären.⁶¹

Det var dock fler företag inom den tidigare Husqvarnakoncernen som påverkades av försäljningen till Electrolux. I stort sett omgående efter att Electrolux köpt Husqvarna förvärvades även Partner (1978) och Jonsereds (1979). Tillammans med motorsågsproduktionsdelen inom Husqvarna omstrukturerades dessa bolag till ett nytt företag med namnet Electrolux Motor AB (EMAB).⁶² Inom ramen för EMAB som kom att ha produktion på fyra platser i Sverige bildades ännu ett koncernfack.

Både Facit och Husqvarna hade 1979 koncernfack som var representerade i VU. Det fanns dock ytterligare koncernfack inom svenska Electrolux 1979. Tvättman, som var ett dotterbolag till Facit, bedrev en koncernfacklig verksamhet och hade stundtals kontakt med Electrolux koncernfack.⁶³ Förutsättningarna för Tvättmans koncernfack som ett dotterdotterbolag till Electrolux att verka gentemot Electrolux koncernledning var helt annorlunda än för de företag som ingick i själva moderbolaget. Vi såg ovan att ett koncernfackligt samarbete även kom att etableras i EMAB och i likhet med Tvättman hade inte EMAB några automatiska platser i VU.

1980 års första VU möte kom till stor del att beröra Electrolux köp av Gränges. Under mötet beslutade VU att erbjuda Gränges koncernfack två platser i VU, och i övrigt att delta i koncernfacket på samma villkor som Facit och Husqvarna.⁶⁴ Det innebar ytterligare ett koncernfack inom ramen för Electroluxkoncernen. Sammanlagt innebar köpet av Gränges att fem koncernfack verkade parallellt med Electrolux koncernfack. Det kom dock inte att bli enkelt att inlemma Gränges koncernfack i Electrolux koncernfackliga samarbete. Gränges koncernfacks roll kom att diskuteras under flera års tid, åtminstone fram till och med 1982.⁶⁵

⁶⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 25-26/4 1979.

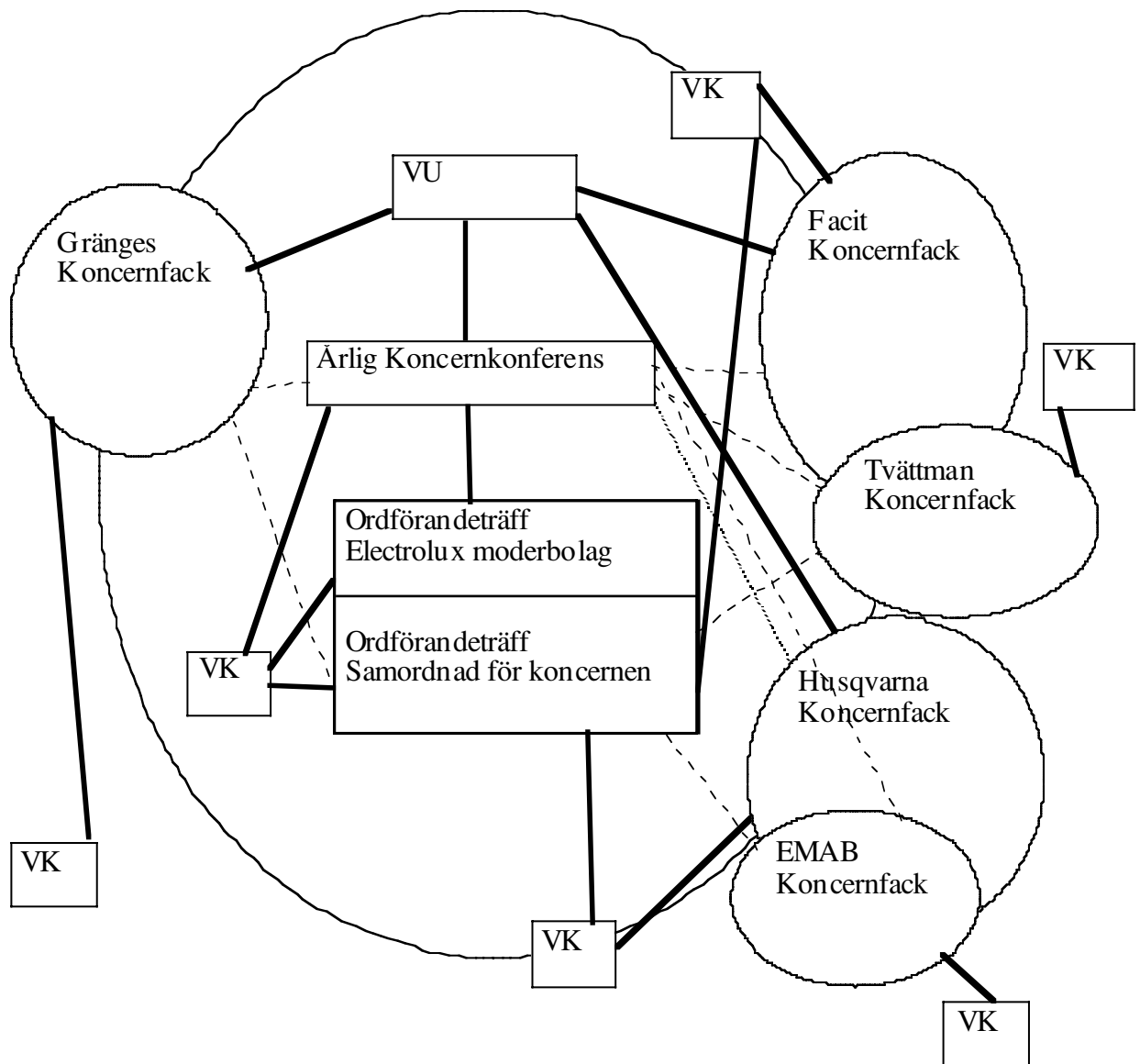
⁶¹ Jag återkommer i kapitel 6 till de problem som uppstod då produktionen skulle samordnas mellan Electrolux och Husqvarna.

⁶² *Electrolux årsredovisning* 1979.

⁶³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 20-21/9 1979.

⁶⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-6/2 1980.

⁶⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 18-19/2 1982 och 6-7/9 1982.



Modell över Electrolux koncernfackliga organisation 1982-1983.

Modellen ovan är ett försök att åskådliggöra Electrolux koncernfack 1982-1983. Som framgår av bilden var den koncernfackliga organisationen inom Electrolux med tillhörande dotterbolag vid denna tidpunkt oklar och otydlig. De kraftigare strecken mellan boxar och cirklar visar på starkare kopplingar och relationer medan de streckade skall påvisa att förhållandet mellan enheterna inte var så starkt eller formellt institutionaliserat. Modellen visar Electrolux koncernfack med tillhörande dotterbolags koncernfack och tillhörande verkstadsklubbar (VK) samt de olika mötesfora som Electrolux koncernfack hade vid denna tidpunkt. Den stora cirkeln utgör Electrolux koncernfack. Verkstadsklubben som är placerad inuti cirkeln är klubben i Motala, dvs en verkstadsklubb i moderbolaget. En sådan klubb hade stark koppling och hade full formell rätt att delta i koncernkonferens och ordförandeträffar. De verkstadsklubbar (från Facit och Husqvarna)

som delvis ligger inuti den stora cirkeln innehar en mellanposition. Dessa klubbar kunde delta i de samordnade ordförandeträffarna och koncernfacken från Facit och Husqvarna hade platser i VU samt skickade representanter till koncernkonferenserna. Koncernfacken från EMAB och Tvättman med tillhörande verkstadsklubbar hade starka relationer till Husqvarna respektive Facit. Klubbarna i dessa koncernfack hade inga direkta platser i Electrolux koncernfack. Istället hade koncernfacken rätt att skicka representanter eller observatörer till de samordnade ordförandeträffarna och koncernkonferensen. Gränges koncernfack hade en egen position med en stark koppling till VU medan klubbarna i Gränges inte involverades i Electrolux koncernfack.

Ett skäl till varför det var svårt att finna en form för samarbetet med Gränges koncernfack var att Electrolux koncernfack under åren 1980 till 1985 försökte förändra den koncernfackliga organisationen. Electrolux koncernfack hade i stort haft samma organisation sedan 1974 när ordförandeträffarna tillkom. Under den andra hälften av 1970-talet expanderade koncernen dramatiskt både i fråga om branschriktning och om antal företag och anställda. Koncernfacket hade försökt att inlemma de nya fackliga organisationerna i den redan existerande organisationen. I februari 1980 konstaterade VU att koncernfackets organisation var i behov av en översyn. Tre personer med Rolf Karlsson i spetsen utsågs att utforma ett förslag till ny koncernfacklig organisation. Detta förslag skulle sedan gå på remiss till klubbarna.⁶⁶ På koncernkonferensen samma år förtydligades översynsgruppens uppgift. Koncernfacket behövde en ny organisation eftersom Electrolux alla företagsuppköp försvårade samordningen av koncernfacket. Konferensen gav översynsgruppen i uppgift att ta fram ett underlag som visade koncernens produktlinjer och undersöka huruvida det var möjligt att organisera koncernfacket efter dessa.⁶⁷

Översynsgruppens första åtgärd var att undersöka hur koncernfacken var organiserade i ASEA, LM Eriksson, SKF och Volvo. Jämförelsen redovisades på ett VU-möte i oktober 1980 och enligt Rolf Karlsson visade den att Electrolux koncernfack var tämligen väl organisatoriskt samordnat.

I samband med detta framkom det även att flertalet av dessa andra koncernfack hade stadgar eller handlingsprogram. Översynsgruppen hade inspirerats av denna upptäckt och hade formulerat ett styrdokument i sex punkter med tillhörande arbetsmål för Electrolux koncernfack, vilket antogs av VU.⁶⁸

Enligt styrdokumentet skulle Electrolux koncernfack:

- 1) Vara förhandlingsmotpart mot koncernledningen i övergripande frågor.

⁶⁶ Vid koncernkonferenserna 1980 till och med 1984 var den koncernfackliga organisationen en ständigt återkommande dagordningspunkt. Electrolux koncernfack koncernkonferensprotokoll 6-5/6 1980, 9-10/11 1981, 17-18/6 1982, 16-17/6 1983, 8-9/10 1984.

⁶⁷ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 6-5/6 1980.

⁶⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 23-24/10 1980.

- 2) Förmedla information till och från klubbarna, styrelserepresentanterna m fl.
- 3) Arbeta effektivt och vara lätthanterligt.
- 4) Vara kontaktskapande mellan klubbarna i koncernen.
- 5) Ge tillfälle för deltagarna att se koncernens enheter.
- 6) Kunna samarbeta med andra organisationer.⁶⁹

För att kunna realisera dessa sex krav på den egna organisationen hade en lista med följande förslag på arbetsmål upprättats.

A) VU skulle vara förhandlingsmottagare och skulle i denna egenskap meddela koncernledningen vilka klubbar som skulle vara förhandlingsmotparter i aktuella frågor. Om förhandling rörde två eller flera klubbar skulle den ske samtidigt och på samma plats med samtliga berörda. De frågor som föreslogs omfattas av denna rutin var köp av företag eller verksamhet, omstrukturering till följd av köp, investering, strukturering eller nedläggning som berörde stora delar av produktionen eller minst 25 personer. För övriga förhandlingsfrågor inom personal- och arbetsmiljöområdet föreslogs att en förhandlingsdelegation inom VU på fyra personer samt en förhandlingsdelegation bland huvudskyddsombuden inrättades. Koncernens informationsskyldighet skulle även gälla internationell verksamhet oavsett om det formellt och juridiskt var utländska dotterbolag som genomförde åtgärden.

B) Antalet ordförandeträffar föreslogs utökas till fyra och koncernkonferensen skulle enligt förslaget avskaffas. Den gemensamma ordförandeträffen föreslogs organiseras i enlighet med produktgrupperna eller efter juridiska linjer. Övriga ordförandeträffar föreslogs behålla uppdelningen Electrolux, Facit, Husqvarna och Gränges. Huvudskyddsombuden föreslogs få lika många träffar som ordförandena.

C) VU föreslogs behålla antalet representanter och organisatorisk form. Ordförande och sekreterare samt förhandlingsdelegation utses inom VU. Vidare föreslogs att ett arbetsmiljöutskott skulle bildas och att detta utskott skulle styra verksamheten för huvudskyddsombuden samt att en person ur arbetsmiljöutskottet skulle adjungeras till VU. Krav skulle framföras på att VU skulle få representation i koncernens ledningsgrupp.

D) Ordförandena för samtliga klubbar skulle samlas en gång per år (gemensam klubbordförandeträff) och även om mötesförhandlingarna föreslogs delas upp gruppvis skulle kontaktmöjligheter arrangeras. VU föreslogs även vara förhandlingsorgan mellan olika fackliga koncerndelar.

⁶⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 23-24/10 1980, bilaga 2.

E) Den gemensamma klubbordförändringsgruppen föreslogs förläggas till en och samma plats varje år medan övriga träffar skulle alterneras på de olika anläggningarna med tillhörande studiebesök.

F) VU skulle initiera och bedriva samarbete med Electrolux koncernfack i andra länder, exempelvis Norge, Danmark, Tyskland, England, Frankrike. Det skulle framföra krav på tilldelning av ekonomiska resurser för att kunna bedriva internationell kontaktverksamhet.⁷⁰

Utifrån dessa förslag från översynsgruppen följde en diskussion. Bruno Thornberg, från Facit Åtvidaberg, som ingick i översynsgruppen föreslog att koncernfacket skulle organiseras utifrån koncernens sex produktdivisioner. Därtill skulle en förhandlingsgrupp utses och mötet diskuterade utformningen av denna grupp. De förslag som diskuterades flitigast var antingen en förhandlingsgrupp på tre personer från Metall eller en grupp bestående av en facklig styrelse-representant från varje bolagsstyrelse. Det framfördes åsikter att koncernfackets organisation inte alls skulle förändras förutom att antalet VU-möten skulle utökas med ytterligare ett (då skulle VU kunna träffas efter varje bolagsstyrelse), någon ordförandeträff organiseras utifrån divisionsindelningen samt ytterligare en facklig representant i koncernledningen. Det framfördes även önskemål om bättre samarbete med de fackliga organisationerna vid de utländska Electrolux-företagen och med IMF.⁷¹ Det går att tolka diskussionen på detta VU-möte som att de fackliga representanterna från moderbolagets företag var mer nöjda med den existerande organisationen medan representanterna från dotterbolagen och från de uppköpta bolagen var mer benägna till en förändring.

På hösten 1981 knöts kontakter mellan VU och forskare från Arbetslivscentrum. Det fanns intresse från Arbetslivscentrums sida att göra en studie om ett svenskt multinationellt företag. Studien planerades att behandla 1) koncernens utveckling under 1970-talet, 2) företagsförvärv, 3) beslutsordning. VU var angeläget att just Electrolux skulle bli det studerade företaget eftersom det hoppades att studien skulle kunna ge vägledning hur en framtida effektiv organisation skulle se ut.⁷² I februari 1982 kunde Rolf Karlsson lämna utförligare information om den planerade studien. För projektet stod förutom Arbetslivscentrum även Metall. Arbetslivscentrum ville studera effekterna på hemmamarknaden av ett svenskt multinationellt företags internationalisering. Metall var främst intresserat av hur den fackliga organisationen skulle kunna få inflytande på utlandsinvesteringar. Men Metall ville också studera effekterna av dessa utlandsinvesteringar i Sverige samt de länder där investeringarna gjordes. De svenska koncernfack som var inbjudna till diskussionerna var förutom Electrolux även Volvo, SKF och LM

⁷⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 23-24/10 1980.

⁷¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 23-24/10 1980.

⁷² Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/11 1981.

Eriksson. VU gav Karlsson i uppdrag att verka för att Electrolux skulle väljas som studieobjekt.⁷³

Electrolux valdes som studieobjekt och arbetsplanen var att rapporten skulle föreligga i stencilform i god tid inför 1982 års koncernkonferens. Utifrån detta material skulle sedan konferensen fatta beslut om hur koncernfacket skulle organiseras. I maj 1982 meddelade Rolf Karlsson att koncernledningen inte ville att rapporten skulle bli offentliggjord utan endast spridas till de fackliga organisationerna.⁷⁴ Rapporten blev försenad och koncernkonferensdeltagarna fick en muntlig presentation av rapportens resultat av Morgan Jallinder från Arbetslivscentrum. Först under hösten skulle rapporten kunna distribueras i tryckt form till klubbarna. Det innebar två saker: att koncernfacket fick skjuta på beslutet om organisationens form och att koncernledningens vilja att rapporten inte skulle offentliggöras inte respekterades.⁷⁵

Koncernfackets interna diskussioner om den framtida organisationen fortgick medan Arbetslivscentrums rapport färdigställdes. I september 1982 pläderade Rolf Karlsson för att koncernfacket skulle organisera sig efter koncernens produktlinjer. Efter en diskussion, som i protokollet beskrivs som livlig, vilket jag tolkar som att det fanns motstånd mot Karlssons linje, beslutade VU att frågan skulle hänskjutas till den kommande koncernkonferensen i juni 1983 och att klubbstyrelserna skulle få chans att läsa rapporten innan det slutliga beslutet skulle fattas.⁷⁶ När Arbetslivscentrums rapport inte publicerades under hösten 1982 tvingades VU genom Rolf Karlsson att presentera ett förslag till ny koncernfacklig organisation i december. Koncernfacket behövde den här långa framförhållningen för att förslaget skulle kunna gå på remiss till klubbarna innan beslut skulle tas i juni 1983. Jag har valt att redovisa förslaget tämligen utförligt eftersom det visar hur VU ville att koncernfacket skulle organiseras. Under 1970-talet hade nya klubbar och koncernfack i stort sett adderats till den redan befintliga organisationen. Nu försökte VU ta initiativ till att utforma en ny koncernfacklig organisation som bättre skulle motsvara den koncern som Electrolux hade utvecklats till. Följande förslag till ny organisation presenterades för koncernfackets klubbar i december 1982.

Electroluxkoncernens LO-klubbars samorganisation (ELSA)

Koncernkonferens (KK) planerades att arrangeras en gång per år som tidigare men skulle vara under fyra dagar. Konferensen skulle delas mellan gemensamt möte och möte i grupper. Följande grupper planerades: Hushåll, Industri, Motor, Tvättman, ASAB och Gränges. Utfrågning och diskussioner med koncernled-

⁷³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 18-19/2 1982.

⁷⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/5 1982.

⁷⁵ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 17-18/6 1982.

⁷⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6-7/9 1982 och klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1982.

ning, sektors- och produktlinjechefer planerades även. Deltagarfördelningen planerades att ske enligt samma system som redan praktiserades. Klubb med upp till 500 medlemmar ges en representant, klubbar med 501 till 1 000 medlemmar två representanter och klubbar med fler än 1 001 medlemmar tre representanter. ASAB deltar med tre representanter. Detta beräknades (december 1982) bli totalt 90 deltagare.

Samorganisationsstyrelse (SAMS) skulle ersätta de tidigare ordförandeträffarna. SAMS skulle träffas fyra gånger per år, efter respektive bolagsstyrelsemöte. Varje möte planerades att vara under två dagar inklusive restid. VU ansåg att SAMS skulle arbeta med följande frågor: rapportering från bolagsstyrelser och förhandlingar, utfrågning av koncernledning och/eller sektorschefer i speciella frågor samt planering och förberedelse av kommande aktiviteter m m. Det totala antalet ledamöter för SAMS beräknades bli 15 ordinarie, vilka fördelades enligt följande: Ordinarie ledamot och suppleant i Electrolux bolagsstyrelse, sammankallande i AMU (huvudskyddsombudens arbetsmiljöutskott), sammankallande i INKO (internationell kommitté) samt representanter från respektive grupp: Hushåll två, Industri två, Motor en, Tvättman en, ASAB två och Gränges tre (fördelning utifrån antal kollektivanställda). SAMS skulle inom gruppen utse ett VU på tre personer, vilket skulle utgöra förhandlingsdelegation och sekretariat. VU skulle sammanträda vid behov, dock minst fyra gånger per år. VU skulle verkställa beslut från KK och SAMS, planera SAMS-möten, vara informationsmottagare samt förhandlingsmotpart till koncernledningen i koncerngemensamma frågor.

Koncernkonferensen skulle även utse en Internationell kommitté (INKO) bestående av tre personer. INKO:s ansvarsområde var internationella kontakter och information.

VU tänkte sig att skyddsarbetet i den nya organisationen skulle organiseras enligt följande. Huvudskyddsombudskonferens (HKK) skulle arrangeras av arbetsmiljöutskottet (AMU) två gånger per år. Konferensens deltagare skulle vara huvudskyddsombud från varje klubb inom koncernen, undantag för ASAB som skulle ges tre deltagare. Totalt beräknades gruppen bli ca 80 representanter. HKK utser inom sig ett AMU på tre personer som samordnar arbetsmiljö- och arbetarskyddsfrågorna. AMU förhandlar gentemot koncernledningen inom sitt område. AMU sammanträder vid behov, dock minst fyra gånger per år, två dagar per tillfälle.

VU hade även utarbetat ett förslag till hur medlemsinformationen inom koncernfacket skulle förbättras. VU skulle sammanställa och ge ut ett informationsblad (ELSI). Detta skall innehålla rapporter från bolagsstyrelser och förhandlingar, referat från KK, SAMS, VU, INKO, HKK och AMU samt insänt material från klubbarna.

Detta informationsblad skulle utkomma vid behov, dock minst fem gånger per år.⁷⁷

Ur Rolf Karlssons brev kan man utläsa att förslaget till ELSA var framtaget av VU. Det är dock oklart i vilken utsträckning Arbetslivscentrums och Morgan Jallinders studie ligger till grund för förslaget. Rapporten var inte publicerad vid tidpunkten då remissförslaget av ELSA skickades ut. Dock hade ju Jallinder muntligen presenterat studien vid 1982 års koncernkonferens.

I februari 1982 diskuterade VU de inkomna remissvaren. Flertalet klubbar var nöjda med förslaget. Kritik hade dock riktats mot antalet koncernkonferenser och fördelningen av delegater i SAMS. Efter en lång diskussion utkristalliserades tre förslag: redan existerande organisation, förslaget som varit ute på remiss (ELSA) och ett förslag som innebar en förändring av ELSA utifrån den kritik som framförts i remissvaren. De förändringar detta tredje förslag innehöll var följande: två st koncernkonferenser per år, grupperna Industri och Hushåll skulle ha tre representanter var i SAMS samt att vid ett av SAMS möten skall nordiska deltagare bjudas in. Slutligen kunde VU besluta sig för att gå vidare med det tredje förslaget. Förslaget skulle presenteras för SIF och SALF inom Electrolux och på den kommande ordförandeträffen.⁷⁸

Att VU beslutade att presentera det modifierade ELSA-förslaget för tjänstemännen berodde med stor sannolikhet på att koncernledningen vid denna tidpunkt försökte få till stånd ett nytt avtal för moderbolaget vad det gällde den koncernfackliga verksamheten. Koncernledningens ambition var att ett och samma avtal skulle omfatta LO-kollektivet såväl som SIF och SALF. Det förslag som koncernledningen presenterat för VU och som diskuterades i juni 1983 ansågs vara helt oacceptabelt.⁷⁹

Koncernledningens förhandlingsförslag till koncernfacklig organisation innebar att ett Koncernkontaktmöte (motsvarande KK) skulle arrangeras per år. Mötet skulle vara i två dagar. Koncernledningen skulle på detta möte lämna information enligt lag och avtal. Klubbar med mer än 500 medlemmar skulle få skicka två representanter. Koncernkontaktmötet skulle utse ett koncernförhandlingsorgan vilket kan sägas motsvara VU. Detta organ förslogs bestå av högst sju personer, vilka skulle ges medel för att träffas vid tre tvådagarssammanträden per år. Syftet skulle vara att diskutera interna fackliga angelägenheter. Förläggningen av dessa träffar skulle dock överenskommas gemensamt med koncernledningen. Koncernförhandlingsorganet skulle vara den part som förhandlade med koncernledningen.

Även i koncernledningens förslag fanns en organisation för skyddsarbetet.

⁷⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, inkommande material. Brev tillsänt Electrolux verkstadsklubb i Motala. Brevet är undertecknat av Rolf Karlsson och daterat 821207.

⁷⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 3-4/2 1983.

⁷⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/6 1983.

Huvudskyddsombuden träffas inom respektive produktlinje på en endagskonferens en gång per år. Vid denna träff skulle även skyddsingenjör och företagsläkare delta. Koncernledningen ville även tillsätta en koncernskyddskommitté bestående av nio personer. Dessa poster skulle fördelas enligt följande: Metall tre, SIF en och SALF en samt koncernledningen fyra. Ordföranden (oklart vem som utser ordföranden) samlade koncernskyddskommittén till en endagskonferens per år. I koncernfackets förslag till ny organisation fanns det inte någon motsvarighet till koncernskyddskommitté.

Koncernledningen ansåg vidare att det ankom på respektive produktlinje/ sektor att anordna kontaktmöten med sektorledningar och fackliga representanter från klubbar inom produktlinjeområdet.

Sektorledning skall lämna information enligt lag och avtal. Dessutom skall möjlighet ges till separata fackliga överläggningar vid ett till två endagssammanträden per år. Tid och plats skulle bestämmas gemensamt med respektive sektorsledning. Det är utifrån koncernledningens förslag oklart huruvida det skulle upprättas parallella samarbetsorgan inom varje sektor för de olika fackliga organisationerna eller om det endast var frågan om ett gemensamt samt hur många personer som skulle ingå i samarbetsorganet.

I förslaget ingick att deltagande i dessa sammanträden skulle räknas som tjänsteuppdrag. Dessa förslag skulle ersätta tidigare avtal. Förhandlingsförslaget omfattade inte Gränges, Tvättman och ASAB. De koncernfackliga aktiviteterna inom dessa koncerner skulle regleras i respektive koncern.⁸⁰

Det finns likheter mellan koncernledningens förslag till koncernfacklig organisation och koncernfackets egen. Men genomgående innehåller koncernledningens förslag färre träffar och omfattar färre personer. I båda förslagen finns en facklig förhandlingsmotsvarighet till koncernledning och en större facklig konferens samt en reglering för hur skydds- och arbetsmiljöarbetet skulle verkställas på koncernnivå. Båda förslagen lyfter fram produktlinjenivån som ett specifikt område. I koncernledningens förslag understryks och poängteras koncern- och sektorslednings samt andra ledningsfunktioners närvaro och deltagande i den koncernfackliga verksamheten. Det är en tydlig strävan från Electrolux ledning att delta i den koncernfackliga verksamheten. Även i koncernfackets förslag finns en önskan att ledningen skall delta i de koncernfackliga sammankomsterna. Skillnaden är dock att koncernfacket önskade att ledningen deltog i verksamheten på koncernfackets villkor. Koncernfacket ville ställa frågorna och bestämma vad som skulle diskuteras. Förhandlingen om den koncernfackliga organisationen handlade inte bara om organisationens form (antal träffar och delegater) utan även om dess innehåll.

⁸⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, inkommande material. Förhandlingsförslaget är undertecknat av Birger Olausson och daterat den 11/11 1983.

Under 1984 förhandlade VU med koncernledningen vid flera tillfällen om utformning, innehåll och mötestäthet beträffande den koncernfackliga verksamheten.⁸¹ I juni rapporterade Rolf Karlsson till VU att han och Per-Olof Edman från Ankarsrum i samtal med Bertil Ljungqvist (personalchef) krävt att koncernfacket skulle få ansvaret att anordna ordförandeträffar när de själva ansåg det lämpligt.⁸² På koncernkonferensen 1984 återkom Rolf Karlsson med en rapport om förhandlingarna med Ljungqvist. Det framgår av rapporten att Tvättmans koncernfack var nära en överenskommelse med bolagsledningen. Koncernledningens förhandlingsbud innehöll färre och kortare koncernfackliga sammankomster än vad koncernfacket krävt, att det var koncernskyddskommittén som skulle förhandla fram formen för huvudskyddsombudskonferensen, att en nordisk koncernsammankomst skulle arrangeras vart tredje år, avslag på att nordiska kollegor skulle kunna inbjudas till koncernkonferenser. Koncernkonferensens beslut, som VU skulle driva i de kommande förhandlingarna, innehöll följande krav: antalet och längden på de koncernfackliga sammankomsterna i enlighet med ELSA, VU:s förhandlingskommitté skulle förhandla om huvudskyddsombudskonferensens träffar, en utökning av huvudskyddsombudens verksamhet i koncernen och att LO-koncernfackets delegater i koncernskyddskommittén skulle få möjlighet att delta i samtliga koncernfackliga sammankomster och att VU förblev oförändrat.⁸³

Det är intressant att notera att det inom Tvättmankoncernen pågick separata förhandlingar om den koncernfackliga organisationen. Denna information föranledde inte koncernkonferensen att agera, vilket kan tolkas så att koncernfacket släppt en av idéerna i ELSA nämligen att integrera Tvättman, ASAB och Gränges tydligare i Electrolux koncernfack. En skiljelinje i förhandlingarna tycktes röra skyddsarbetet, där det rådde delade meningar om vilka parter som skulle förhandla eller fatta beslut i frågan. Vad det gäller koncernkonferensens beslut är det värt att notera att VU inte fick direktiv att driva frågan om de nordiska kollegornas deltagande på koncernkonferenserna. Jag tolkar beslutet så att koncernkonferensen accepterade koncernledningens bud om en nordisk koncernfacklig sammankomst vart tredje år.

Rolf Karlsson återkom med en rapport från förhandlingarna på ordförandeträffen i december 1984. Han meddelade att någon uppgörelse ännu inte hade kommit till stånd. Detta föranledde ”en livlig diskussion” och i protokollet sägs

”att nu måste företaget snart få till ett vettigt förslag och försöka komma till reella förhandlingar, så att frågan någon gång kan få sin lösning. Det fram-

⁸¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 29-30/3 1984.

⁸² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 14-15/6 1984.

⁸³ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 8-10/8 1984.

kom synpunkter på att aktivera oss på något sätt för att visa företaget vår inställning till denna förhållning.”⁸⁴

Ordförandeträffen ansåg att koncernledningen medvetet förhållade förhandlingen och inte förhandlade på ett seriöst sätt. Parterna stod uppenbart långt ifrån varandra och någon lösning var inte i sikte vid denna tidpunkt. Det är svårt att följa hur de olika parternas förslag förändras under förhandlingens gång men det är uppenbart att parterna närmade sig varandra under förhandlingen. Trots detta lyckades inte koncernfacket och koncernledningen komma överens om ny form för den koncernfackliga verksamheten under den tidsperiod som denna studie omfattar.

Samarbetet med tjänstemannaorganisationerna ledde under 1981 fram till ett avtal som reglerade informations- och förhandlingsgång vid företagsförvärv mellan koncernledningen och samtliga svenska fackliga organisationer inom Electrolux.⁸⁵ Denna uppgörelse var viktig. När Electrolux köpte företag kom det ofta att beröra flera av Electroluxbolagen och därför var informations- och förhandlingsordningen vid företagsförvärv viktig.

Vad det gällde det nordiska samarbetet genomfördes årliga träffar i det som kallades för Electrolux nordiska fackliga kontaktgrupp. Fram till 1982 arrangerades de ofta i kursform, träffarna kunde då finansieras av de nationella eller nordiska förbunden.⁸⁶ En förändring i det nordiska samarbetet var att det svenska koncernfacket kom att ha tätare kontakter med norska fackliga Electrolux-representanter. Dessa bjöds allt oftare in till klubbordförandeträffarna och det diskuterades även att erbjuda norrmännen en plats i VU.⁸⁷ 1982 önskade koncernfacket att arrangera den nordiska konferensen i Finland. Ett av det svenska koncernfackets syften med konferensen i Björneborg i Finland var att knyta tätare kontakter med de fackliga organisationerna i Finland och Danmark.⁸⁸ Relationerna mellan arbetsgivare och fackliga organisationer var betydligt stramare i Finland än i övriga nordiska länder. Därför fanns det inga utsikter att få den lokala företagsledningen vid Rosenlewsfabriken (Björneborg) i Finland att stå för några kostnader i samband med arrangemanget. På en förfrågan accepterade dock koncernledningen att stå för kostnaderna för konferensen.⁸⁹ Dock fanns det vissa förbehåll från koncernledningen: om den skulle stå för kostnaderna ville den också ha inflytande över programmet. Det går inte ur protokollen att utläsa vilka krav koncernledningen hade på programmet. Dock står det klart att denna konferens kom att få ett program med ett delvis annat

⁸⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 5-6/12 1984.

⁸⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 31/3-1/4 1980 och VU-protokoll 4-5/9 1980, 4/2 1981.

⁸⁶ Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

⁸⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 27-28/4 1981 och 3-4/2 1983.

⁸⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 8-9/12 1981.

⁸⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 18-19/2 1982.

innehåll än de tidigare nordiska träffarna. Det ingick ett studiebesök vid Rosenlews moderna fabriksanläggning och Anders Scharp medverkade i konferensen samtidigt som VU endast skickade deltagare till konferensen som kom från fabriksenheter inom K-sektorn, det vill säga Electrolux kärnverksamhet.⁹⁰

De kollektivt anställda inom Electrolux i Danmark hade sin första nationella koncernkonferens på sommaren 1982. De hade tvingats förlägga den till en helg eftersom de inte fått vare sig ledigt från sina arbeten eller några medel från företagen för att arrangera konferensen.⁹¹ Under konferensen hade danskarna dels studerat den svenska strukturen inom Electrolux och dels Wallenbergsfärens inverkan på svenskt näringsliv. Deltagarna vid den danska koncernträffen hade skickat en hälsning till det svenska koncernfacket. I hälsningen uttrycktes en förhoppning om en utveckling av samarbetet med det svenska koncernfacket. Den danska nationella konferensen kan ha varit ett svar på den nordiska konferensen. Genom att bilda en nationell organisation skulle kanske det internationella samarbetet bli smidigare.

Rolf Karlsson kunde i maj 1983 på ett VU-möte meddela att Metall genomförde en omorganisation av utredningsavdelningen för att bättre kunna arbeta gentemot koncernfacken.⁹² Tidigare hade avdelningen enbart varit organiserad utifrån en tayloristisk arbetsdelningsprincip. De olika tjänstmännen hade var och en haft ett välavgränsat specialområde, exempelvis arbetsmiljöfrågor. Omorganisationen innebar att arbetet på utredningsavdelningen även skulle styras av koncernprincipen. De större svenska koncernerna fördelades mellan tjänstmännen. Arbetsuppgifterna var inte enbart att ta fram uppgifter om koncernerna och granska dem utan även att informera och arbeta gentemot koncernfacken. Det är dock utifrån protokollen och mina intervjuer svårt att se att det skulle ha skett någon större förändring i samarbetet mellan Electrolux koncernfack och förbundet efter denna omorganisation. Det kan tyckas vara anmärkningsvärt att förbundet först 1983 förändrade sin organisation för att bättre kunna verka i förhållande till koncernfacken, med tanke på de diskussioner som fördes inom den svenska fackliga rörelsen på 1970-talet om de multinationella företagen och den fackliga rörelsen.

Facit såldes 1983 till Ericsson.⁹³ Därmed minskade antalet fackklubbar i Electrolux koncernfack. Ett antal av de företag som ingått i Facitkoncernen ingick inte i försäljningen till Ericsson. Dessa företag kom således att bli dotterbolag till Electrolux. Flera av fackklubbarna i dessa företag anslöt sig till Electrolux koncernfack, exempelvis i februari 1984 invaldes fackklubbarna vid Modulfönster, Zig-Zag och Björnkläder i organisation.⁹⁴

⁹⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/5 1982.

⁹¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6-7/9 1982.

⁹² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/5 1983.

⁹³ *Electrolux årsredovisning* 1982, sid 2.

⁹⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 22/2 1984.

Koncernledningen fortsatte även 1984 att bekosta de årliga nordiska konferenserna. Koncernfacket var dock inte helt nöjt med att koncernledningen även ställde krav på tid, plats och innehåll i det koncernfackliga samarbetet. VU krävde i förhandlingar med Bertil Ljungqvist (personalchef på huvudkontoret) att koncernfacket självt skulle få ta ansvar för att arrangera klubbordförändrträffar.⁹⁵ Samtidigt befann sig VU i situationen att de tillsammans med samme Ljungqvist skulle fastställa dagordningen inför den nordiska koncernkonferensen i Danmark.⁹⁶

Vid den samordnade klubbordförändrträffen i Mariestad i mars 1985 deltog 43 klubbar.⁹⁷ Bilaga 3 är en förteckning över de klubbar som deltog. Det kan vara svårt att tolka deltagarförteckningen. Exempelvis representerades Gränges av den facklige representanten från Kolsva Jernverk AB. Företaget hade köpts 1982 och var ett dotterbolag till Gränges AB. Några verkstadsklubbar saknades vid klubbordförändrträffen: Electroservice, Stockholm och Modulfönster som så sent som 1984 begärt att få ingå i Electrolux koncernfack. ASAB och Tvättman representerades endast av var sin delegat, trots att det fanns flera klubbar inom dessa koncerner i landet. Vad jag förstår representerade inte delegaterna från ASAB och Tvättman i första hand sin fackklubb utan var delegater för LO-facken inom företagen. Sedan tidigare vet vi att Tvättman hade en koncernfacklig organisation. Enligt Electrolux årsredovisning ägde moderbolaget 1985 70 dotterbolag i Sverige.⁹⁸ Förutom antalet dotterbolag hade moderbolaget produktion på sju eller åtta platser i Sverige. Flera av dotterbolagen, exempelvis EMAB, hade produktion vid flera enheter i Sverige. Det var dock flera av dotterbolagen som inte hade någon produktion och flera var små företag som knappast hade några verksamma fackklubbar, exempelvis Lasse Larsson Hushållsservice AB och Appladalens Städservice AB.

Summering

Kapitlet visar att koncernfacket mötte flera problem i sina strävanden efter en effektiv organisation. Framst berodde dessa problem på att koncernen hela tiden förändrades genom att företag köptes och såldes. Koncernfacket var under hela tiden 1970-1985 tvunget att söka kontakt och engagera nya klubbar och koncernfack i Electrolux koncernfack. Koncernens kraftiga expansion fick till följd att även koncernfacket växte dramatiskt i antalet medverkande klubbar. Electrolux koncernfack som vid 1970-talets inledning endast bestod av nio verkstadsklubbar var i mitten av 1980-talet ett koncernfack som bestod av medlemmar från sex olika förbund. Koncernfacket var till en början tveksamt om hur och om de

⁹⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 14-15/6 1984.

⁹⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 14-15/6 1984.

⁹⁷ Electrolux koncernfack, klubbordförändrträffprotokoll 27-28/3 1985. Se bilaga 3.

⁹⁸ *Electrolux årsredovisning* 1985.

skulle närma sig fackklubbarna som var organiserade i andra förbund än Metall. Därför kom koncernfacken från ASAB och Tvättman att få en annan ställning i koncernfacket än exempelvis koncernfacken från Husqvarna. Samtliga Electrolux företags fackklubbar kom inte att ingå i Electrolux koncernfack.

Jag hävdar att 1972 års lag om styrelserepresentation var central för Electrolux koncernfack. Genom denna lag fick koncernfacket en viktigare och tydligare roll. Även om det var de lokala fackklubbarna som röstade fram den gemensamma representanten så var det i koncernfackets regi som omröstningen genomfördes. Styrelserepresentanten kommunicerade med företagets alla fackklubbar genom koncernfacket. Genom denna lag fick också företagets anställda en direkt kanal till koncernledningen vilket de inte haft tidigare. Det var även möjligt genom lagens utformning att utveckla koncernfackets verksamhet. Den fackliga styrelseledamoten skulle ges möjlighet att lämna information och inhämta åsikter från de han eller hon representerade. Inom Electrolux förhandlades en lösning fram som innebar att representanten för LO-kollektivet kommunicerade genom koncernfacket. Därmed kom företaget att bekosta den nationella verksamheten. Klubbordförandeträffarna tillkom som en effekt av lagen.

Hur var då Electrolux koncernfack organiserat? De fackliga representanterna inom Electrolux LO-kollektiv organiserade sig till en början utan att diskutera några alternativ. Den stora årliga koncernkonferensen samlade deltagare från flertalet klubbar, de större klubbarna skickade flera delegater och dotterbolagens koncernfack skickade representanter. Enligt praxis skulle större beslut fattas av koncernkonferensen men det var långt ifrån ovanligt att viktiga beslut även togs på ordförandeträffarna. Klubbordförandena hade två träffar, dels en för moderbolaget, och dels en samordnad som även omfattade klubbordföranden från dotterbolagen. Dotterdotterbolagens koncernfack skickade endast representanter (observatörer). VU utökades i takt med att fler koncerner köptes upp.

Det är tydligt att diskussionen på förbunds nivå under 1970-talet om multinationella företagen hade liten direkt inverkan på Electrolux koncernfack. Indirekt kom dock Metall (nationellt och på nordisk nivå) ökade intresse för internationell facklig verksamhet i dessa företag att spela en avgörande roll för koncernfackets möjlighet att lyfta verksamheten från nationell till nordisk nivå. Koncernfacket diskuterade sedan mitten av 1970-talet vikten av att den koncernfackliga verksamheten internationaliserades och till viss del lyckades det att utvidga den kontinuerliga koncernfackliga verksamheten. Dock lyckades inte koncernfacket etablera en kontinuerlig verksamhet utanför Norden. I viss utsträckning bekostades de nordiska koncerntreffarna under de första åren (1977-1981) av de nationella och de nordiska Metallindustriarbetareförbunden.

Den koncernfackliga verksamheten omfattades inte av förtroendemannalagen. Därför var Electrolux koncernfack i mycket stor utsträckning finansiellt beroende av koncernledningen för sin verksamhet. Koncernledningen kunde begränsa koncernfackets verksamhet både till innehåll och utbredning (internationali-

sering). Det var en mycket stor skillnad på det lokala fackliga arbetet som med tradition, ekonomi och organisation samt lagar och avtal bidrog till att de lokala fackliga klubbarna kunde verka tämligen självständigt i förhållande till företagen. För Electrolux koncernfack var det en realitet att det befann sig i en helt annan relation till koncernledningen. Eftersom det koncernfackliga arbetet i ringa utsträckning reglerades av arbetsrättslig lagstiftning eller avtal så var koncernfacket beroende av koncernledningen. Jag har i kapitlet visat att koncernledningen ställde krav på dagordningens innehåll när den bekostade en nordisk koncernfacklig träff. Även om det handlade om att koncernledningen påverkade dagordningen för att kunna delta i en koncernfacklig sammankomst så var koncernfacket tydligt i att de själva ville styra och kontrollera koncernfackets aktiviteter.

Jag har tidigare i kapitlet hävdats att koncernfacket förändrades under 1970-talet genom att allt fler viktiga beslut togs på ordförandeträffar istället för som under det tidiga 1970-talet av koncernkonferensen. Det kan dock vara svårt att hävda att beslutsprocessen förändrats eftersom det aldrig funnits ett skriftligt regelverk eller stadga. Det kan vara så att det aldrig existerat någon entydig praxis. Det är dock klart för en utomstående betraktare att koncernfackets beslutsprocess var otydlig. En välvillig tolkning är att koncernfacket var flexibelt och operationellt i syfte att vara funktionellt.

Electrolux koncernfack brottades under hela perioden med problematiken om organisationens storlek i förhållande till dess smidighet och effektivitet. Ingen önskade ett stort tungrott koncernfack men när koncernen hela tiden köpte upp fler och fler företag växte trots intentionerna koncernfacket till att bli en allt större facklig organisation.

Electrolux koncernfack försökte påverka verksamheten och sin organisation under 1980-talets första hälft genom förslaget som kallades för ELSA. Enligt det första förslaget var syftet att tydligare integrera dotterbolagen i koncernfacket samt att organisationen tydligare skulle följa företagets struktur med produktlinjer. Koncernfacket lyckades inte, åtminstone fram till 1985, att få gehör hos koncernledningen för förslaget. Koncernledningens motförslag innehöll visserligen även det en koncernfacklig organisation enligt produktlinjerna men i övrigt var ledningen negativ till en koncernfacklig organisation som integrerade dotterbolagen och som formaliserade internationella koncernfackliga aktiviteter.

Kapitel 6

Electrolux koncernfack 1970-1985

Till skillnad från det förra kapitlet som i första hand avhandlade koncernfackets organisatoriska utveckling skall jag i detta fokusera på vilka frågor koncernfacket intresserade sig för och drev. Jag har valt att redovisa koncernfackets internationella verksamhet i ett eget kapitel (kapitel sju) och därför återfinns inte detta verksamhetsfält i detta kapitel.

Ekdahls modell utgör en användbar beskrivning av den fackliga praktiken och vilka frågor fackliga organisationer historiskt har intresserat sig för. De fackliga frågorna delas i modellen in i fyra områden. I kapitlet skall jag undersöka vilka av modellens områden som koncernfacket respektive verkstadsklubben i Motala arbetade med.

I kapitlet använder jag mig av termerna traditionella respektive koncernspecifika fackliga frågor. De senare är frågor som är unika för fackliga organisationerna i en koncern. De traditionella fackliga frågorna är således fackliga frågor som lokala fackliga organisationer ställs inför oavsett om företaget ingår i en koncern eller ej. Ett koncernspecifikt område berör genomskinligheten i koncernens organisation och handlar om svårigheterna i en komplicerad organisation att inhämta information om vem som fattar beslut samt var och när dessa tas. Ett annat, koncernlogiken, utgår från det för koncerner karaktäristiska att det som är bra för koncernen som helhet inte behöver vara positivt för en enskild enhet. Det innebär att det kan uppstå konkurrenssituationer inom en koncern. Konkurrenssituation kan uppstå inom en mängd områden, exempelvis investeringar, nedskärningar, dragkamp om produktion. Hur hanterade koncernfacket denna situation? Stämmer Samuelssons analys och studiens hypotes att nationell och regional egoism inom fackföreningsrörelsen försvårade ett gemensamt uppträdande i koncernfackliga frågor?

Allmän utveckling i Electroluxkoncernen 1970-1985

Under 1970-talet nästan åttadubblades Electroluxkoncernens omsättning. Bakom denna utveckling låg fortsatt rationalisering, strukturförändringar, diversifiering och internationalisering.¹

Den rationalisering som påbörjades under senare delen av 1960-talet utvecklades till att omfatta allt större delar av verksamheten inte minst i Sverige. Koncernen investerade betydande belopp för att rationalisera produktionen genom metodförändringar och ökad mekanisering, bland annat med egentillverkade industrirobotar. Arbetet med att förbättra och förenkla företagens produkter in-

¹ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 12. Se även Jallinder, 1982.

tensifierades. Målet var bättre produkter med färre ingående delar och med en konstruktion som var bättre anpassad till den befintliga produktionsapparaten.²

Strukturförändringarna tog sig främst uttryck i fabrikspecialiseringar och förbättrade distributionskanaler. Detta möjliggjordes främst genom köp av företag. Ett exempel på detta var köpet av Husqvarna 1978 och den påföljande samordningen av koncernernas försäljningskanaler. Därmed blev det möjligt för konsumenterna att exempelvis köpa Electrolux dammsugare hos Husqvarnas symaskinsåterförsäljare och vice versa. De strukturförändringar som genomfördes i Skandinavien på 1960-talet genomfördes under 1970-talet på kontinenten, exempelvis i Frankrike, Belgien, Holland och Schweiz. Electrolux hade köpt flera vitvaruföretag i dessa länder, bland annat franska Martin-gruppen. Denna form av strukturrationalisering genomfördes även då Electrolux gav sig in på ännu ett nytt verksamhetsfält, motorsågsindustrin. Electrolux köpte de svenska motorsågsproducenterna Husqvarna, Jonsreds och Partner samt konkurrerande företag i Nordamerika och Norge. Genom dessa transaktioner blev Electrolux den största tillverkaren i branschen och kunde därigenom genomföra fabrikspecialiseringar även på detta område.³

Electrolux var och är fortfarande ett företag som i stor utsträckning förknippas med en produkt, dammsugaren, trots att företaget producerat både kylskåp och golvbonare sedan 1920-talet. Den differentiering av koncernens produktsortiment som var påtaglig både under 1940-talet och under 1960-talet accelererade under 1970-talet. En mängd produkter/verksamhetsområden tillkom under 1970-talet, exempelvis utrustning för högtrycksrengöring, maskiner för utomhusrengöring, desinfektionsutrustning, kommersiella kylprodukter, avfallskomprimatorer, kontorsutrustning, köksinredningar, tryckeriprodukter, textilservice, lantbruksmaskiner, symaskiner, motorsågar, motorcyklar, kommersiell städ- och serviceverksamhet samt mikrovågsugnar. Flera av dessa kan ses som en utveckling eller förlängning av Electrolux tidigare verksamhet. Andra var helt nya för Electroluxkoncernen, som t ex kontorsutrustning som följde med köpet av Facit 1973. Denna differentiering motiverades med att koncernen behövde sprida riskerna. Samtidigt finns det exempel på hur kunskaper inom ett verksamhetsområde kunde föras över till andra. Exempelvis kom den kunskap inom elektronikområdet som fanns inom Facit att bli viktig för Electroluxkoncernen. Trots diversifieringen svarade fortfarande dammsugarna och vitvarorna för 2/3 delar av koncernens totala omsättning vid utgången av 1970-talet.⁴

Internationalisering hade varit en medveten strävan inom Electroluxkoncernen sedan dess start. Under 1970-talet ökade utlandsandelen av koncernens fakturering från 2/3 till 3/4. Till skillnad från 1960-talet när Electrolux mest inriktat

² Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 12.

³ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 12.

⁴ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 13.

sig på Skandinavien var fokus under 1970-talet på Västeuropa och Nordamerika. Electrolux köpte upp konkurrenter som tillverkade vitvaror och dammsugare i Frankrike, Belgien, Holland, Schweiz, USA samt de redan nämnda motorsågarna i USA och Kanada. Företaget intensifierade även marknadsföringen i Fjärran Östern och Japan.⁵

Trots den ökade internationaliseringen stod den svenska produktionen under hela 1970-talet för hälften eller mer av koncernens totala produktion.⁶

Vid utgången av 1970-talet omfattade Electroluxkoncernen mer än 250 rörelsedrivande bolag i ca 40 länder och mer än 100 fabriker i 20 länder. Koncernomsättningen närmade sig 15 miljarder kr och antalet anställda för hela koncernen var 80 000. Electrolux var vid denna tidpunkt världen största producent av absorbtionskylskåp och en av världens största producenter av dammsugare, spisar och motorsågar samt ledande i Europa beträffande produktion av storköksutrustning och kommersiella kylprodukter.⁷

Även 1980-talet var en period av expansion, vilket kännetecknades av att Electrolux redan 1980 köpte metallkonglomeratet Gränges (gruvor, stålverk, aluminium, koppar och bilbälten). Bara genom denna affär ökade Electrolux den totala omsättningen från 15 till 23 miljarder kr.⁸

Till skillnad från 1960- och 1970-talen verkade Electrolux vara något mindre intresserat av att differentiera verksamheten under 1980-talet. Trots att många och stora företagsförvärv gjordes var inriktningen tydlig på de traditionella områdena dammsugare och vitvaror samt det relativt nya verksamhetsområdet utomhusprodukter, till vilket exempelvis motorsågarna hörde. Ett tecken på detta var att Electrolux 1989 sålde bolaget Getinge och dess dotterbolag, den del av koncernen som hade sterilisation och desinfektion som sin huvudsakliga verksamhet.⁹

Förutom köpet av Gränges listas nedan några av de mer uppmärksammade företagsköp som Electrolux genomförde under 1980-talet. Exempel på företag som tillverkar dammsugare: franska Paris-Rhône och tyska Progress 1981. Exempel på företag som tillverkar vitvaror: italienska Zanussi 1984, tyska Zanker och amerikanska Duo-Therm 1985, amerikanska White Consolidated Industries Inc. 1986, vitvarudivisionen inom brittiska Thorn EMI och spanska Corberó och Domar 1987, tyska Buderus-gruppen.¹⁰ Två av dessa företagsköp var särskilt uppseendeväckande: Zanussi och White Consolidated Industries Inc. Genom köpet av Zanussi fick Electrolux en klart ledande ställning på europamarknaden för hushållsprodukter. Köpet av White Consolidated, som var tredje

⁵ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 14.

⁶ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 14.

⁷ Electrolux Rapport, *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 14.

⁸ Electrolux Rapport. *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 15.

⁹ Electrolux Rapport. *Electrolux 1908-1981*, 1981, sid 15.

¹⁰ Se bilaga 1.

största vitvaruföretaget i USA, gjorde att Electrolux fick en stark ställning på USA-marknaden.¹¹ Under 1980-talet arbetade även koncernen med att stärka sin ställning i fjärran östern och i Japan.¹²

Koncernfacket och de traditionella fackliga frågorna

I kapitel tre konstaterades att koncernfacket i stor utsträckning arbetade med att öka antalet och förbättra redan existerande förmåner för medlemmarna. Detta arbete gjordes utifrån principen att bästa lokala avtal skulle genomföras för samtliga svenska Electroluxanställda. Jag visade också att koncernfacket under 1960-talet vid några tillfällen sökte avtalslösningar med koncernledningen istället för med de lokala företagsledningarna. Målet var att skapa enhetliga lösningar för samtliga medlemmar. Men för att nå enighet bakom dessa strävanden krävdes att koncernavtalen skulle ligga i nivå med det bästa lokala avtalet.

Under den första halvan av 1970-talet var en stor del av de frågor som koncernfacket arbetade med just traditionella fackliga frågor utifrån principen om enhetliga lösningar för samtliga anställda. Strategin var densamma som tidigare att försöka förhandla fram bästa lokala avtal till att omfatta samtliga anställda.¹³

Ömma tår

En fråga som väl illustrerar detta var koncernfackets strävan efter subventionerade skyddsskor. På 1971 års koncerträff i Säfte hade klubbarna beslutat att lyfta fram frågan.¹⁴ Mening var att VU:s förhandlingsutskott skulle konfrontera koncernledningen med krav på en enhetlig subventionering av skyddsskor för de svenska Electroluxfabrikerna. Vid detta tillfälle hade varje enskild fabrik inom koncernen en egen policy angående subventionering av skyddskläder. Koncernfacket drev frågan om subventionering av skyddskläder, i första hand skyddsskor och glasögon, under hela 1970-talet.¹⁵ Johnny Niklasson hävdade i en intervju att just denna fråga var den hårdaste nöten att knäcka under hans tid i Electrolux koncernfack.¹⁶ Den återkom på dagordningen år efter år. Jag avser att skildra frågan om skyddsskorna utförligt som ett exempel på hur koncernfacket drev en fråga.

¹¹ Köpet av White diskuteras bland annat i *Affärsvärlden* nr 13-14 1986 och *Veckans affärer* nr 45 1986. Zanussiköpet behandlas bland annat i *Veckans affärer* nr 3 1985 och *Affärsökonomi* nr 2 1985.

¹² *Veckans affärer* nr 30, 1984 och *Dagens Nyheter* 4/8, 1989.

¹³ Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

¹⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 29/7 1971.

¹⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/9 1980.

¹⁶ Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

Det första VU gjorde i skofrågan var att begära information från samtliga klubbar inom koncernfacket om hur situationen med skyddsskor såg ut vid de olika företagen inom koncernen.¹⁷

Den första förhandlingen mellan koncernledningen och VU gav intet. Koncernledningen vägrade införa någon enhetlig subventionering av skyddsskor i koncernen.¹⁸ VU beslutade då att frågan skulle drivas i lokala förhandlingar. Ett genombrott vid en enhet skulle kunna fungera som murbräcka vid de andra enheterna. VU fortsatte samtidigt att förhandla med koncernledningen och slutligen nåddes en enhetlig koncernlösning. Koncernledningen beslutade att subventionera skyddsskor med 20 kronor paret.¹⁹ Trots att resultatet av förhandlingen inte givit det koncernfacket hade krävt var VU-representanterna mycket nöjda med att ha nått en förhandlingslösning med koncernledningen. Genombrottet var att de hade nått ett avtal, en central lösning. När förhandlingsresultatet diskuterades på nästkommande koncernkonferens, juni 1973, uppstod osäkerhet om avtalet gällde vid samtliga enheter eller bara vid de inom moderbolaget. Niklasson svarade att han tagit för givet att avtalet skulle gälla för samtliga klubbar inom koncernen. Trots ett koncerncentralt avtal gjordes det lokala tolkningarna av överenskommelsen, vilket komplicerade frågan vid några enheter. Det blev en erfarenhet för koncernfackets förhandlare, det gällde att formulera överenskommelsen på ett sådant sätt att den inte kunde misstolkas lokalt.²⁰

På koncernkonferensen 1975 restes frågan återigen. Huvudskyddsombudens konferens hade enats om ett önskemål om ökat stöd för skyddsskor.²¹ Konferensen beslutade att VU skulle begära förhandlingar med koncernledningen. Det framgår inte av protokollen att VU skulle ha agerat i frågan under verksamhetsåret mellan 1975 års koncernkonferens och 1976 års konferens. Huvudskyddsombuden återkom med sitt krav om höjda subventioner på skyddsskorna, som tagits upp på ordförandeträffen i mars 1976 vid samma års koncernkonferens.²² Vid detta tillfälle var huvudskyddsombuden tydligare och tuffare i sin framställan: ett enhälligt krav att skyddsskorna skulle subventioneras med 75 procent av priset.²³ Niklasson lovade koncernkonferensen att ta upp förhandlingar med koncernledningen. På Niklassons förslag valdes ett av huvudskyddsombuden, Arne Johansson Ankarsrum, att ingå i förhandlingskommittén för skyddsfrågor. I oktober 1976 meddelade Niklasson VU att han fått en tid för förhandlingar med Anders Scharp i koncernledningen om bland annat ökade subventioner av skyddsskor.²⁴ I november 1976 kunde Niklasson redogöra för förhandlingarna.

¹⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 27/9 1971.

¹⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 27/9 1971.

¹⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 12/10 1972.

²⁰ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 28/6 1973.

²¹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12-13/6 1975.

²² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

²³ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 10-11/6 1976.

²⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/10 1976.

Niklasson förklarade att han inte kunde få ut mer än 50 procent vid denna förhandling. Niklasson betonade att inget avtal ännu ingåtts men att huvudskyddsombudet Arne Johansson hade godkänt överenskommelsen. Klubbordförandeträffen accepterade Niklassons förhandling och därmed skulle överenskommelsen komma att träda i kraft från och med den 22:e november 1976. Därefter var det tyst i frågan i några år. I september 1980 påtalade Arne Johansson för VU att kravet om 75 procents subventionering av priset på skyddsskor kvarstod,²⁵ men ännu 1985 hade det inte uppnåtts.

Detta agerande kring skyddsskorna visar hur koncernfacket arbetade med de traditionella fackliga frågorna. Det första koncernfacket (VU) oftast gjorde var att undersöka situationen vid de olika enheterna. Efter att man fått situationen klar för sig begärde VU att få träffa någon ur koncernledningen för förhandling. Visade det sig att koncernledningen inte alls kunde gå koncernfacket till mötes försökte ofta koncernfacket driva frågorna lokalt. Efter de lokala förhandlingarna kunde det ofta gå lättare att driva frågan i en ny förhandling med koncernledningen. Om det var helt omöjligt att få gehör för en fråga väntade koncernfacket en tid (ofta ett år eller två) innan det återkom med samma begäran. Den här typen av fackligt arbete var de fackliga företrädarna väl förtrogna med från det lokala fackliga arbetet. Electrolux koncernfack drev en mängd förmånsfrågor utifrån denna strategi: fria arbetskläder,²⁶ månadslön, arbetstid och semester, personalköp, skyddsglasögon, två-års-regeln vid repövning, flit- och skicklighetstillägg,²⁷ företagshälsovården, ersättning för glasögon, lunchsubvention,²⁸ tjänstgöring vid totalförsvaret, bidrag till fritidsverksamhet.²⁹

Flera av frågorna drevs under flera års tid. De traditionella fackliga krav som koncernfacket drev på detta sätt var således inte enbart skyddsfrågor, utan även lönefrågor och allmänna förmåner. Dock verkade det som om koncernledningen tröttnade på koncernfackets strategi. På sommaren 1975 meddelade Johnny Niklasson vid koncernkonferensen att koncernledningen givit personalavdelningen i uppdrag att lämna ett förslag på koncernenhetliga förmåner.³⁰ Mycket riktigt beslutade koncernledningen att byta ut den gamla personalhandboken mot en ny personalmanual, som innehöll ett stort avsnitt om koncernenhetliga förmåner.³¹ I och med att koncernledningen accepterade principen om koncernenhetliga förmåner blev förhandlingssituationen något tydligare för koncernfacket. Det är dock märkbart att antalet frågor där koncernfacket sökte koncernenhetliga lösningar minskade avsevärt efter att personalmanualen tagits i bruk.

²⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/9 1980.

²⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 12/10 1972.

²⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6/11 1973.

²⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 13-14/2 1975.

²⁹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12/6 1975.

³⁰ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12/6 1975.

³¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 15-16/11 1976. Manualen skulle träda i kraft den 1:e januari 1977.

Även om de fackliga frågor som diskuterats ovan är traditionella fackliga frågor och koncernfackets sätt att driva dem till stor del överensstämmer med den traditionella fackliga förhandlingspraktiken gav koncernstrukturen ytterligare en dimension i det fackliga arbetet. Traditionellt förhandlar de lokala facken gentemot arbetsgivaren och strandar dessa förhandlingar förs frågan till en central förhandling. I en koncern finner den fackliga organisationen arbetsgivaren på två nivåer: företagsledningen och koncernledningen. Denna situation ger andra förutsättningar för det fackliga arbetet. Eftersom den koncernfackliga organisationen önskade enhetliga avtal för samtliga medlemmar inom koncernen sökte koncernfacket ofta överenskommelser med koncernledningen. På det sättet försökte koncernfacket att undvika lokala förhandlingar som skulle kunna splittra de lokala facken inom koncernen. Förhandlingar med koncernledningen fördes både av klubbar på lokalnivå och av VU på koncernnivå. Därför påverkades de traditionella fackliga frågorna inom Electroluxkoncernen av koncernstrukturen och fick därmed andra förlopp än vad de hade fått i ett företag utan koncernstruktur. Slutsatsen är att koncernstrukturen nu uppfattades som en facklig realitet av de lokala klubbarna och inte bara som en väg till ökad lokal förhandlingsstyrka. Men hur långt gick denna omsvängning?

Koncernfackets vägval – lokal suveränitet eller central samordning

En av de traditionella fackliga frågor som Electrolux koncernfack arbetade mycket med var lönerna. Lönefrågan var uppdelad i tre delar: de centrala löneavtalen, de lokala löneavtalen och den under 1970-talet så viktiga frågan för den fackliga rörelsen: månadslön. De centrala avtalen var den del av lönefrågan som koncernfacket kunde påverka minst. Vid några enstaka tillfällen kommenterades de centrala avtalen vid koncernfackets sammanträden.³² Man arbetade inte med frågan och hade ingen representant i förhandlingen. Koncernfacket fick således hålla sig informerade om hur förhandlingarna avlöpte på samma sätt som övriga lokala fackklubbar. De lokala avtalen däremot var något som koncernfacket lade ner ganska mycket arbete på. Koncernfacket hade redan före 1970 genomfört årliga jämförelser av utfallet av de lokala löneförhandlingarna. Som bland annat fastställde ackorden och deras beräkningsgrunder. Syftet med detta var både solidariskt och protektionistiskt; i det första fallet för att höja lönerna för de sämst betalda enheterna inom koncernen, i det senare för att undvika att någon enhet accepterade för låga avtal. Ett sådant skulle kunna bryta en facklig enighet och därmed försämra förutsättningarna för de övriga enheterna inom koncernen att nå goda avtal. Exempel på denna för koncernfacket negativa dynamik kommer jag att visa i samband med att Electrolux införde månadslön. I en koncern påverkar koncernlogiken de traditionellt fackliga frågorna. De lokala

³² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 15-16/11 1976 och koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

avtalen är inte uteslutande lokala eftersom de högst påtagligt kunde påverka förhandlingarna vid de övriga enheterna. Jämförelsen av de lokala avtalen var en årligen återkommande dagordningspunkt för koncernfacket.³³ Under 1975 beslutade sig koncernfacket för att rationalisera dessa jämförelser. På initiativ av VU beslutade koncernfacket att ge VU i uppdrag att ta fram en blankett.³⁴ Syftet var att de lokala klubbarna skulle fylla i utfallet av de lokala förhandlingarna på blanketten och skicka den till en representant i VU. Där skulle informationen sammanställas för att sedan presenteras för koncernfackets medlemmar. Även 1976 använde sig koncernfacket av dessa blanketter som underlag för jämförelsen.³⁵

Tidigt på hösten 1977 beslutade VU att undersöka huruvida koncernfackets medlemmar önskade samordna de lokala avtalsförhandlingarna.³⁶

Electrolux koncernfack praktiserade redan under 1960-talet en form av samordning inför de lokala avtalen. Då försökte man fastställa vilken verkstadsklubb som hade det bästa förhandlingsläget i avtalsförhandlingen. När koncernfacket väl hade utsett en fackklubb, gällde det bara för de övriga klubbarna att vänta. Syftet var att den utsedda klubben skulle sluta det första avtalet som de övriga klubbarna sedan skulle hänvisa till.

På 1977 års koncernkonferens presenterade Artur Grimborg VU:s förslag för en samordning av de lokala avtalsförhandlingarna. Klubbarna skulle inte ingå lokala uppgörelser innan förhandlingsförslagen behandlats av ordförandekonferensen. Hans Håkansson, från Ljungby, instämde i Grimborgs och VU:s förslag. Förslaget mötte dock kritik och flera klubbordföranden talade mot samordnade lokala förhandlingar. Erik Olsson, från Göteborg, menade att VU:s förslag var hämtat från Volvo i Göteborg. Enligt Olsson fungerade samordningen på Volvos koncernfack så att:

”...den stora klubben får ett avtal och sedan får småklubbarna hänga på samma avtal. Olika lönsamhet inom koncernen gör samordning svår men framtida översyn måste vi ha.”³⁷

Per-Olof Edman, från Ankarsrum, sade att:

”samordnade förhandlingar som drar ut på tiden kan ge negativa effekter för ackordsarbetarna som inte får något retroaktivt till skillnad mot timlönearbetarna.”³⁸

Yngve Fredriksson, från Stockholm (Essingen), trodde att samordningen kunde bli svår att genomföra. ”Att vänta på ordförandeträffen kan innebära att man får

³³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll se exempelvis 27/9 1971, 7/4 1972 och 9/3 1973.

³⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/9 1975.

³⁵ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 10-11/6 1976.

³⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6-7/9 1977.

³⁷ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

³⁸ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

starta förhandlingarna på nytt.”³⁹ Johnny Niklasson hävdade att lönespridningen var ganska stor inom koncernen. ”Samordning är för en utjämning.” Utifrån stämningen på koncernkonferensen föreslog Niklasson att ”VU får arbeta vidare för en lösning användbar till nästa avtalsrörelse.” Niklasson reste själv frågor som han ansåg koncernfacket borde fundera över:

”Hur kommer koncernledningen att reagera inför sådana krav med eventuell broms på höglöneföretag? Ett krav på 2-3 miljoner för fördelning inom koncernen kan få konsekvenser?”⁴⁰

Tord Aulin, Stockholm (Essingen),

”såg stora svårigheter med en styrd samverkan. Varje klubb är suverän att besluta om lokala uppgörelser, och ansåg det svårt att inför medlemmarna motivera en väntan på ordförandeträffen.”⁴¹

Jan Norlin, påpekade att ”om koncernledningen säger nej till en utjämningspott är det svårt att genomföra samordningen.” Niklasson ansåg att solidariteten mellan olika företag är en förutsättning för löneutjämning inom koncernen oavsett utjämningspott eller ej. Han ansåg att det dock var värt ett försöka att få gehör för kravet på utjämningspott. Den största svårigheten med samordningen var företagens olika lönsamhet. Vad händer om ”ett företag som går dåligt får ett för högt löneläge med åtföljande klagomål från koncernledningen.”⁴²

Koncernkonferensen beslutade att klubbarna skulle diskutera frågan om samordnade löneförhandlingar lokalt. Frågan återremitterades till VU för vidare utredningen.⁴³

I oktober 1977 skickade Rolf Karlsson, på uppdrag av VU, ett brev till samtliga LO-klubbar inom koncernen.⁴⁴ I detta brev redovisades de fyra modeller för samordning som VU hade tagit fram. Syftet var att klubbarna skulle få tid att diskutera förslagen innan beslut togs på ordförandeträffen våren 1978. Förslagen var (modellbeteckningarna är mina egna):

A) ”Servicemodellen”. Att VU fortsätter att samla in lönestatistik, individuell och företagets, låglönepotternas storlek, förslag till fördelning m m från de olika klubbarna och tillhandahåller detta material efter förfrågan från koncernfackets medlemmar.

B) ”Vetomodellen”. Koncernkonferensen beslutar ett datum för en klubbordförandeträff som skall behandla de lokala avtalen. Inga klubbar träffar överenskommelser före detta datum. På denna klubbordförandeträff be-

³⁹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

⁴⁰ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

⁴¹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

⁴² Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

⁴³ Electrolux koncernfack, Koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

⁴⁴ Brev till LO-klubbarna inom Electrolux koncernfack. Brevet var undertecknat av Rolf Karlsson och daterat 5/10 1977.

slutar klubbordförandena att rekommendera respektive klubbs medlemmar att godta eller förkasta uppnådda lokala förhandlingsresultat.

C) ”Spjutspetsmodellen”. Koncernfacket utser en klubb, den som anses ha de bästa förutsättningarna att göra ett bra avtal. Denna klubb sluter avtal före alla andra klubbar. Övriga klubbar får del av den ingångna överenskommelsen och försöker uppnå liknande resultat.

D) ”Centraliseringsmodellen”. Istället för de traditionella lokala avtalen begär VU förhandling med koncernledningen och försöker förhandla fram en koncernlönepott. Vid en samordnad klubbordförandeträff fördelas koncernlönepotten. Klubbarna fördelar sedan självständigt den lokala lönepotten inom sitt verksamhetsområde.

På klubbordförandeträffen i november 1977 presenterade VU de olika modellerna. VU:s förhoppning var att koncernfacket skulle kunna gå till beslut i frågan under våren 1978. Därför föreslog Rolf Karlsson att klubbarna skulle ta sig tid att diskutera förslagens olika modeller.

”Vid den efterföljande diskussionen framkom att flera klubbar påbörjat sådana diskussioner så t.ex. hade man i Ankarsrum och på Essingen kommit fram till att samordning inte var önskvärd. Vid Alingsåsfabriken ansåg man det var positivt med samordning men trodde inte det skulle gå att genomföra, i Åmål ansåg man att samordning enligt alt. A, får räcka. Diskussionen fick nu utgöra svar på frågan och dagordningspunkten frångicks.”⁴⁵

Det var således ingen som direkt kritiserade de strategier som VU hade utarbetat för samordningen utan det var själva principen om en mer organiserad samordning som kritiserades.

VU lyckades inte driva igenom förslaget att samordna de lokala förhandlingarna.⁴⁶ Majoriteten av klubbarna inom koncernfacket ville inte släppa suveräniteten över de lokala förhandlingarna. Flertalet som uttalade sig i frågan ville behålla det system som koncernfacket hade bedrivit under 1970-talet, vilket innebar att VU samlade in statistik från de lokala överenskommelserna som sedan kunde distribueras till de klubbar som så önskade. Efter en livlig debatt beslutade dock klubbordförandeträffen att VU skulle undersöka förutsättningarna att förhandla fram en extra koncernpott utöver de lokala avtalen. Förutsättning för denna förhandling med koncernledningen var dock att dess resultat inte fick påverka de lokala förhandlingarna.⁴⁷ Beslutet innebar således att Electrolux koncernfack inte skulle samordna de lokala förhandlingarna utöver det informa-

⁴⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 10-11/11 1977.

⁴⁶ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 16-17/3 1978.

⁴⁷ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 16-17/3 1978.

tionsutbyte som redan existerade men att VU skulle undersöka om det fanns någon möjlighet att med koncernledningen förhandla fram extra lönepengar. Det är uppenbart att koncernfackets beslut var en manifestering av de lokala klubbarnas suveränitet och en tydlig markering att flertalet av klubbarna i koncernfacket inte önskade en centralstyrd organisation.

Fast månadslön

Det fackliga kravet om fast månadslön betraktades lokalt som en huvudfråga under 1970-talet.⁴⁸ Electrolux koncernfack började driva frågan 1973 och inledningsvis mötte koncernfacket ett kompakt motstånd.⁴⁹ Till en början försökte koncernfacket att förhandla med koncernledningen. Efter att ha misslyckats med detta försökte koncernfacket föra ned frågan till den lokala nivån. VU ansåg att frågan var alltför komplex att driva i förhandlingar med koncernledningen. Framförallt hänvisade VU-representanterna till att de existerande lokala avtalen hade för stora inbördes skillnader för att det skulle vara möjligt att förhandla fram ett koncernavtal om månadslön som skulle tillfredsställa hela den svenska koncernen.⁵⁰ Frågan om månadslön kom under 1974 och 1975 att reduceras till ett fackligt krav som det vid denna tidpunkt inte fanns några förutsättningar att realisera. Kravet om fast månadslön blev således ett av dessa vilande krav som koncernfacket hade i rockärmen för att plocka fram när ett gynnsamt förhandlingsläge infann sig. Koncernfacket hade fram till 1976 inte utarbetat någon strategi för hur de skulle driva kravet om månadslön.

I början av 1976 fick frågan om månadslön nytt bränsle genom att en av Facits fackliga representanter i VU föreslog att den skulle tas upp till ny förhandling med koncernledningen.⁵¹ VU formulerade nu en ny strategi. Idén var att koncernfacket skulle föreslå att månadslön infördes på prov vid en av koncernens enheter i Sverige. Koncernfacket skulle förstås ha ett förslag på vilken enhet som skulle väljas. Det gällde att i förväg analysera vilken enhet som hade störst förutsättningar att enkelt införa månadslön, på ett för den fackliga organisationen mest gynnsamt sätt. Efter att ha diskuterat saken kunde VU enas om att Mariestad var den enhet som de skulle föreslå i samtalen med koncernledningen. Anledningen var att Mariestad var den mest homogena enheten i Sverige med tillverkning av en enda produkt: kompressorskylskåp. Kunde väl parterna i Mariestad förhandla fram ett system för månadslön skulle det sedan kunna föras över till de andra fabriksanläggningarna inom koncernen.⁵² VU inledde samtal med Anders Scharp (koncernledningen) i frågan och mot all förmodan lyckades representanterna från

⁴⁸ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁴⁹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 28/6 1973 och VU-protokoll 6/11 1973.

⁵⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22/3 1974.

⁵¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18 1976.

⁵² Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

VU få Scharp positiv till förslaget.⁵³ Det måste ha varit en märklig situation att representanter från koncernfack och koncernledning planerade att införa en drastisk förändring av lönesystemet vid en av koncernens enheter utan att företagsledningen i Mariestad var informerad. Scharp reste efter mötet ned till Mariestad och presenterade idén för företagsledningen och verkstadsklubben. Verkstadsklubben måste dock ha haft ett försprång i dessa diskussioner eftersom dess ordförande, Artur Grimborg, var representant i koncernfackets VU. Scharp gav de lokala parterna fullmakt att diskutera fram ett månadslöneförslag. Koncernfacket var mycket positivt till hur frågan om månadslön utvecklades. Dock lyckades inte parterna i Mariestad förhandla fram ett avtal om månadslön. När verkstadsklubben och företagsledningen i Mariestad förhandlade om månadslön representerade de inte bara sig själva. I själva verket hade varken verkstadsklubben eller företagsledningen mandat att förhandla fram vilket avtal som helst. Anders Scharp hade givit företagsledningen i uppdrag att förhandla fram ett månadslönsavtal med vissa förbehåll. För koncernledningen var det viktigt att avtalet innehöll en rörlig lönedel, dvs prestationslön. Koncernfacket hade i motsvarande grad krav på verkstadsklubben i Mariestad, koncernfacket önskade ett helt fast löneavtal, dvs fast månadslön utan prestationsdel.⁵⁴ Utifrån dessa förutsättningar var det inte möjligt för parterna i Mariestad att förhandla fram ett månadslöneavtal som båda parter kunde godkänna, trots att flera försök gjordes under åren 1976 till 1978.

Electrolux enheter i Västervik och Ankarsrum samt Wascator i Ljungby blev först att presentera lokala månadslöneavtal.⁵⁵ Avtal med enbart fast del, lyckades ingen lokal facklig klubb förhandla fram. Rolf Karlsson, som vid denna tidpunkt var LO-facklig representant i Electrolux bolagsstyrelse, lyfter fram två orsaker till varför verkstadsklubben i Ljungby var framgångsrik i förhandlingarna: en bra relation mellan lokalt fack och företagsledning och att företaget under flera år hade redovisat stora vinster. De lokala avtalen i Västerik/Ankarsrum och Ljungby genomfördes utan någon som helst inblandning av koncernfacket. Rolf Karlsson poängterar att dessa avtal bröt den fackliga enigheten mot månadslön med prestationsdel.⁵⁶

Nya styrformer

En annan fråga som den fackliga rörelsen har intresserat sig för är hur ny teknik introduceras på arbetsplatserna. När Electrolux koncernledning 1980 presenterade ett datoriserat tidsredovisningssystem (TR-system) kontaktade koncern-

⁵³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/5 1976.

⁵⁴ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 10-11/6 1976 och 9-10/6 1977.

⁵⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22-23/3 1979 och intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

⁵⁶ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

facket omgående förbundet.⁵⁷ Det berodde på att frågan var ny och att koncernfacket därför inte riktigt visste vad den innebar. Osäkerhet uppstod när det visade sig att inte heller förbundet hade information eller kunskap om vilka följder ett datoriserat TR-system kunde få.⁵⁸ Förbundet hävdade att de fackliga organisationerna inte kunde påverka huruvida TR-system infördes eller ej. Verkstads-klubbarna inom koncernfacket var negativa till TR-systemet. De hävdade att ett sådant system skulle innebära detaljkontroll på individnivå av de anställda. Därför var de inte nöjda med det svar de hade fått av förbundet. De begärde på sommaren 1980 att förbundet skulle inhämta kunskap i frågan samt informera koncernfacket om konsekvenserna av TR-systemets införande. Det dröjde dock till 1983 innan förbundet kom att agera i frågan, hur den nya tekniken skulle påverka arbetslivet.⁵⁹ Metall planerade en kurs om TR-system, CAD-CAM system och andra datasystem som användes i arbetslivet. Kursen planerades till februari 1984 men då hade koncernfacket redan sökt andra lösningar. Det bjöd in Magnus Holmström från Linköpings universitet och Peder Renström samt Yngve Fredriksson för att förklara innebörden av TR-systemet vid en klubbordförandeträff i april 1982.⁶⁰ De två sistnämnda hade tidigare arbetat på datorsidan inom Facit. Enligt dessa var själva poängen med ett datoriserat TR-system att från ett gemensamt centrum i realtid kunna styra produktionen i alla dess delar och moment. Electrolux hade utformat systemet för att styra och registrera de anställda. Systemet hade mycket väl kunnat utformas så att det istället var den tekniska utrustningen som styrdes och registrerades istället för de anställda. Peder Renström förklarade att Electrolux var ledande på området och att det därför var viktigt hur tekniken applicerades. Ett datorsystem som TR-systemet skulle kunna utvecklas till ett effektivt kontroll- och styrmedel, inte enbart för att styra produktionen utan även för att skapa en helt individuell lönesättning. Peder Renström hävdade att företagen därmed skulle kunna få ett övertag över de fackliga organisationerna. På sikt skulle en sådan situation kunna äventyra den sammanhållning den fackliga rörelsen genom åren byggt upp.⁶¹

Tidsredovisningssystemet var uppdelat i tre steg och syftet var att införa dessa etappvis på samtliga enheter. Koncernfacket var väl medvetet om att systemet för att bli riktigt effektivt helst skulle införas på samtliga enheter inom en division eller liknande. Men om systemet släpptes in på en enhet skulle det samtidigt bli svårt för de övriga att stå emot.⁶² Den första etappen infördes 1981 vid Mariestadtsfabriken och i juni 1983 hade den även införts vid enheterna i Motala,

⁵⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-6/2 1980.

⁵⁸ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 5-6/6 1980.

⁵⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/9 1983

⁶⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 1-2/4 1982.

⁶¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 1-2/4 1982.

⁶² Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 25/10 1984

Västervik, Ankarsrum, Huskvarna och Säffle.⁶³ Vid den första etappen av TR-systemet var den enda förändringen att de tidigare mekaniska stämpelkorterna byttes mot ett datoriserat system.⁶⁴ Den andra etappen innebar dock en större förändring eftersom de anställdas arbete skulle registreras individuellt. I praktiken loggade de anställda in i en databas vid arbetspassets början och sedan var syftet att arbetsledarna via ett meritvärderingssystem skulle optimera produktionen i realtid.⁶⁵

Varför utgjorde då detta TR-system ett hot mot koncernfacket? Koncernfacket oroade sig över att systemet i förlängningen skulle kunna äventyra den fackliga sammanhållningen. Enligt Sven-Åke Andersson handlade konflikten i själva verket om vem som skulle äga arbetet. Vid denna tidpunkt, första halvan och mitten av 1980-talet, arbetade Metall med projektet "Det goda arbetet".⁶⁶ Syftet med projektet var att de anställda skulle ges möjlighet att utforma innehållet i arbetet. Frågan handlade således om vem som skulle kontrollera arbetet. Sven-Åke Andersson säger att arbetet med tiden hade utarmats. Han hävdar rent av att innehållet i arbetet hade stulits från de anställda av produktionstekniker genom MTM och liknande metoder som arbetsgivarna använt sig av för att kontrollera arbetet i detalj.⁶⁷ Därför var frågan om TR-systemet viktig för den fackliga rörelsen. Koncernfacket försökte att vägra godkänna systemet i de lokala förhandlingarna. Men den fackliga enigheten bröts. Sven-Åke Andersson kopplade då in Datainspektionen.⁶⁸ Han ville att Datainspektionen skulle undersöka huruvida TR-systemet bröt mot svensk lagstiftning. Datainspektionen ansåg dock inte att TR-systemet innebar någon otillbörlig kontroll. I augusti 1984 ställde sig klubbordförandena inom koncernfacket totalt eniga bakom Sven-Åke Anderssons uppmaning om facklig enighet mot att etapp två av TR-systemet infördes.⁶⁹

Det dröjde dock bara ett år innan den fackliga enigheten bröts. Verkstads-klubbarna i Västervik och Ankarsrum meddelade vid 1985 års koncernkonferens att de i samband med de lokala löneförhandlingarna gjort en överenskommelse där klubbarna accepterade att företaget införde etapp två av TR-systemet.⁷⁰ Företagsledningen i Västervik hade därmed lyckats slå in en kil i det tidigare kompakta fackliga motståndet mot TR-systemet etapp 2, som koncernledningen hade

⁶³ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/11 1981 och 16-17/6 1983.

⁶⁴ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁶⁵ Electrolux verkstadsklubb i Motala, styrelseprotokoll 27/5 1983

⁶⁶ *Det goda arbetet: huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor antaget av Svenska metallindustriarbetareförbundets kongress 1-7 september 1985.* Svenska metallindustriarbetareförbundet, kongress 1985.

⁶⁷ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁶⁸ Electrolux verkstadsklubb Motala, mötesprotokoll 25/10 1984, Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 5-6/12 1984 och intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁶⁹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 8-10/8 1984

⁷⁰ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12-14/6 1985 och intervju med Sven-Åke Andersson.

försökt införa sedan 1983.⁷¹ Kort därefter kom även verkstadsklubben i Mariestad att acceptera systemet.

Koncernfackliga frågor

Koncernfacket arbetade med samma fackliga frågor som andra lokala fackliga organisationer. I detta avsnitt skall jag diskutera vilka frågor som var karaktäristiska för Electrolux koncernfack. Det är således frågor av en natur som klubbar som inte ingår i en koncernstruktur i regel inte konfronteras med.

I kapitel fem diskuterades koncernfackets organisation. Koncernfacket lade ned mycket energi på att utveckla sin organisation samt att engagera fackklubbar från företag som köpts av Electrolux. För att kunna bygga upp ett effektivt koncernfack var informationshanteringen viktig. Det var VU som innehade den centrala positionen i detta informationsflöde och stundtals uppstod problem. Vid några tillfällen klagade VU på att klubbarna skickade information alltför sent eller inte alls, inte minst från bolagsstyrelsemöten.⁷² De klubbar som inte hade några representanter i VU deltog ju endast i koncernfacksträffar i samband med ordförandeträffarna, i regel en på hösten och en på våren, och den årliga koncernkonferensen. Kom det inte ut någon information mellan dessa träffar kunde det således dröja drygt en månad innan klubbarna fick vetskap om vad som skett på bolagsstyrelsemötena. Därför kom man inom VU överens om att försöka skicka ut kortfattade minnesanteckningar snabbt efter bolagsstyrelsemötena.⁷³

Koncernens skattebetalning

På VU-mötet i september 1971 aktualiserade Johnny Niklasson frågan om koncernens skattebetalning. Koncernen betalade merparten av sin skatt i Stockholm.⁷⁴ Niklasson menade att detta system var fel. Företagen hade stora krav på kommunerna. De förväntades hålla en god service med bostäder, vägar osv. Niklasson hävdade att systemet med att koncernen betalade en stor del av sin skatt centralt gav medlemmarna ett onödigt högt kommunalt skattetryck. Genom att koncernens skatt betalades på de orter där företagen verkade skulle servicen i dessa kommuner kunna förbättras. VU beslutade att samtliga klubbar i koncernen skulle föra upp frågan på de lokala företagsnämndsmötena i december.⁷⁵ Det ansåg att förslaget även borde attrahera de lokala företagsledningarna. Därigenom hoppades man kunna vinna en bredare uppslutning bakom frågan och förhoppningsvis få gehör för förslaget hos koncernledningen. Strategin var således att söka stöd för förslaget på bred front hos de lokala företagsledningarna.

⁷¹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 16-17/6 1983.

⁷² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6-7/9 1977.

⁷³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 31/8-1/9 1978

⁷⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 27/9 1971.

⁷⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 27/9 1971.

Frågan kom dock att helt förlora sin betydelse i och med 1976 års nya skattesystem, då den kommunala beskattningen av företag avskaffades.

Hemförsäljningskommittén

En fråga som på ett intressant sätt belyser den speciella komplexiteten som det koncernfackliga arbetet innebär var koncernfackets agerande i förhållande till den statliga Hemförsäljningskommittén.

Under 1975 kom Hemförsäljningskommitténs arbete att hamna i blickfånget för Electrolux koncernfack.⁷⁶ Kommittén hade tillsatts i mars 1973 med syfte att sanera hemförsäljningsmarknaden.⁷⁷ När kommittén 1975 började överväga att kopiera en dansk lag från 1931, som, enligt Electrolux ledning, i praktiken innebar ett förbud mot hemförsäljning, kom koncernledningen att agera i frågan. Koncernledningen, med Werthén i spetsen, ansåg att kommittén med detta initiativ gått utanför utredningens direktiv och att ett genomförande av hemförsäljningsförbud skulle få mycket negativa sysselsättningskonsekvenser i synnerhet vid de enheter som tillverkade dammsugare i Sverige.⁷⁸ Därmed blev frågan även aktuell för Electrolux fackliga organisationer. VU konstaterade att det i Sverige i början av 1975 fanns 1950 Electroluxanställda som var sysselsatta med dammsugarproduktion, de flesta vid koncernens anläggningar i Västervik och Ankarsrum. Koncernen hade även 1 765 anställda inom försäljningsorganisationen men eftersom endast 340 av dessa var kollektivanställda ansågs inte denna grupp prioriterad. Niklasson meddelade VU att Werthén vid ett flertal tillfällen hävdade, på styrelsesammanträden och i andra sammanhang, att vid ett förbud av hemförsäljning skulle troligen försäljningen av dammsugare sjunka så mycket att tillverkningen i Sverige blev olönsam. VU beslutade att Johnny Niklasson snarast skulle ta kontakt med förbundsledningen för att höra vilken ståndpunkt förbundet hade i frågan.⁷⁹

Vid Electrolux ordförandeträff i september 1975 frågade Olof Carlsson, klubbordförande i Ankarsrum, om VU hade fått någon mer information om Hemförsäljningsutredningen och ett eventuellt hemförsäljningsförbud.⁸⁰ Han meddelade att Hans Werthén kontaktat Arne Andersson, riksdagsman från Västerviks kommun, och informerat honom om de eventuella följderna av ett förbud mot direktförsäljning skulle kunna få för sysselsättningen i kommunen. Olof Carlsson sa att klubbstyrelserna i Västervik och Ankarsrum samt riksdagsman Arne Andersson var mycket oroliga att ett eventuellt förbud för direktförsäljning skulle äventyra

⁷⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4/3 1975. Vid detta tillfälle var VU förstärkt med verkstadsklubbsordförande från Västervik och Ankarsrum.

⁷⁷ SOU 1979: 76, *Ny hemförsäljningslag: Slutbetänkande från hemförsäljningskommittén*, 1979.

⁷⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4/3 1975.

⁷⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4/3 1975.

⁸⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/9 1975.

fabrikernas framtid. Niklasson meddelade att VU haft kontakt med LO:s representant i Hemförsäljningskommittén, Hillbom, som hade lovat att meddela VU om något konkret hände i utredningen.⁸¹ Vid den efterföljande diskussionen var de flesta klubbordförandena negativa till direktförsäljning. Den mesta kritiken riktades mot att det ”tycktes råda en viss osaklighet och hysteri inom vissa försäljarkretsar.”⁸² Ordförandeträffen beslutade att VU skulle fortsätta att hålla kontakt med Hillbom och övriga berörda parter i frågan.

På VU-sammanträdet i november 1975 rapporterade Niklasson från ett sammanträde med koncernledningen och försäljningscheferna angående Hemförsäljningskommittén. På detta möte hade koncernens representanter vidhållit en stor oro för att inskränkningar i direktförsäljningen skulle kunna få negativa konsekvenser för koncernen.⁸³ Ånyo hade kontakter tagits med Hillbom i Hemförsäljningskommittén men ännu hade inte kommittén kommit fram till något resultat.

I mars 1976 hade Niklasson återigen kontaktat Hillbom och denna gång fått en redogörelse för Hemförsäljningskommitténs kommande förslag. Förslaget innebar att företag som praktiserade hemförsäljning skulle avisera hembesök. Branschen och konsumentverket skulle tillsammans utarbeta riktlinjerna för när och hur denna avisering skulle ske.⁸⁴

På koncernfackets ordförandeträff i mars 1976 informerade Niklasson om sin senaste kontakt med Hillbom och redogjorde för Hemförsäljningskommitténs förslag.⁸⁵ Niklasson och VU ville att ordförandeträffen skulle ta ställning till Hemförsäljningskommitténs förslag. Rune Svensson, klubbordförande från Västerviksfabriken, frågade hur koncernledningen hade ställt sig till förslaget. Vad var koncernledningens inställning till regleringar av direktförsäljningen? Niklasson svarade att koncernledningen var negativ till förslaget och att de enda regleringar som koncernledningen kunde tänka sig var en förlängning av ångerveckan samt att senarelägga leveransen av varan (läs dammsugaren). Tord Aulin, från Stockholm, ifrågasatte om koncernledningens hot om att inskränkningar i direktförsäljningen verkligen skulle innebära sysselsättningsminskning i Västervik. Artur Grimborg, VU, svarade att det var omöjligt att säga vilka konsekvenser ett sådant beslut skulle kunna få. Men blotta misstanken att det skulle kunna innebära sysselsättningsminskningar gjorde att man noga fick överväga ett beslut. Per-Olof Edman, klubbordförande från Ankarsrum, ansåg att det var mycket svårt att bedöma förslaget och dess konsekvenser. Rent principiellt var

⁸¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/9 1975.

⁸² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/9 1975.

⁸³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/11 1975.

⁸⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/3 1976.

⁸⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

dock Edman motståndare till hemförsäljning.⁸⁶ Flera klubbordföranden instämde i Edmans fördömande av hemförsäljningen. Hans Håkansson, från Ljungby, trodde inte att konsekvenserna skulle bli så förödande. Han menade att koncernledningen var inblandad i ett förhandlingsspel för att slippa allvarliga inskränkningar i hemförsäljningen. Tord Aulin menade att Electrolux försäljningsmetod av dammsugare var väldigt kostsam. Om Electrolux dammsugare såldes i vanliga affärer skulle troligen dessa inte vara dyrare än andra fabrikat. Niklasson sa att VU hittills förhållit sig avvaktande i frågan och att man ville ha klubbordförandeträffens ståndpunkt innan VU agerade. Per-Olof Edman föreslog ajournering av frågan till nästkommande dag. Han och klubbordföranden från Västervik ville fundera över kommitténs förslag och dess eventuella konsekvenser innan de kunde ta beslut. Eftersom frågan i första hand rörde fabrikerna i Västervik och Ankarsrum beslutade mötet ajournera frågan.⁸⁷

När frågan återupptogs nästkommande dag var det tydligt att klubbordförande från Västervik och Ankarsrum trots att de fått tid att fundera inte var redo att fatta beslut.⁸⁸ De föreslog att förbundsledningen borde rådfrågas i ärendet. Niklasson svarade att LO:s högsta ledning var väl införstådd i Hemförsäljningskommitténs förslag och att de godkänt och ställt sig bakom detsamma. Vidare föreslogs att klubbarna i Västervik och Ankarsrum skulle ta kontakt med arbetsmarknadsminister Ingemund Bengtsson. Något konkret ställningstagande till Hemförsäljningskommitténs förslag togs inte på klubbordförandeträffen. I protokollet markerades det genom formuleringen att diskussionen fick utgöra svar på frågan.⁸⁹

Hemförsäljningskommittén lämnade sitt slutbetänkande 1979. Rapporten innehöll förslag i riktning mot en skärpt lagstiftning och en mer reglerad tillvaro för hemförsäljningen, bland annat att aviseringsskyldighet skulle införas.⁹⁰ Det innebär att säljaren skulle avisera och få sitt besök godkänt av den tilltänkta konsumenten.⁹¹ Det var främst denna aviseringsskyldighet som Electrolux och ett antal andra företag befarade skulle få negativa konsekvenser för exempelvis svensk sysselsättning.⁹²

⁸⁶ Hemförsäljning och direktförsäljning används som synonymer. Koncernledningen använde oftast termen direktförsäljning medan de som var motståndare till försäljningsmetoden använde termen hemförsäljning.

⁸⁷ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

⁸⁸ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

⁸⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

⁹⁰ SOU 1979: 76.

⁹¹ SOU 1979: 76, sida 93 ff.

⁹² SOU 1979: 76, Kommittén hade inhämtat uppgifter från ett antal företag (exempelvis Electrolux) via en enkätundersökning och det var tydligt att det absoluta flertalet av dessa företag var oroade för de konsekvenser som en aviseringsskyldighet kunde få för deras verksamhet. Två av kommitténs fem ledamöter reserverade sig mot bland annat aviseringsskyldigheten, eller aviseringstvånget som professor Ulf Bernitz valde att benämna det. En

Arbetsmiljöfonden

De lokala fackklubbarna vid Electrolux fick 1975 en ny arbetsuppgift; arbetsmiljöfonden som tidigare under 1970-talet inrättats och byggts upp med medel som företagen betalat in för miljööndamål. Hanteringen av arbetsmiljöfondens medel började dock med en mindre konflikt. Det fanns tolv miljoner kronor att fördela och det hade kommit in ansökningar om totalt 33 miljoner kronor. Johnny Niklasson och Artur Grimborg var upprörda över att koncernledningen helt på eget bevåg rangordnat ansökningarna och formulerat ett förslag för hur pengarna skulle fördelas. Än mer upprörda blev de när de på klubbordförandeträffen presenterade den diskussion de haft med koncernledningen i frågan.⁹³ Det visade sig att det endast var på enheterna i Motala och Mariestad som företagsledning och lokalt fack tillsammans diskuterat arbetsmiljöbehoven och hur ansökningarna skulle formuleras. Vid de övriga enheterna inom koncernen ansågs sig inte fackklubbarna ha varit involverade i arbetet med att formulera ansökningarna. Koncernfacket beslutade att inte godkänna den fördelning av arbetsmiljöfondens medel som koncernledningen föreslagit. Istället krävde koncernfacket att allt material skulle återsändas till platscheferna med tydliga instruktioner om att arbetet med ansökningarna skulle ske i ett samarbete mellan företagsledning och lokalt fack. Koncernfacket krävde att koncernledningen och bolagsstyrelserepresentanter tillsammans skulle rangordna de inkomna ansökningarna. Koncernfacket beslutade vidare att sända koncernledningen ett protokollsutdrag som bekräftade kraven.⁹⁴ Kraven som koncernfacket ställde var inte tagna ur luften och framförallt befann sig koncernfacket i en position där de kunde ställa krav. De fackliga organisationerna hade nämligen vetorätt i beslutet om hur arbetsmiljöfondens medel skulle fördelas. Reglerna för arbetsmiljöfondens medel stipulerade även att arbetet med att ta fram förslag till hur medlen skulle användas skulle ske i samarbete mellan företagsledning och fackliga organisationer.⁹⁵

Koncernledningen lämnade snabbt ett svar på koncernfackets reaktion på hanteringen av arbetsmiljöfonden. Efter koncernfackets begäran hade det skickats ut klara instruktioner till respektive platschef om hur frågan skulle behandlas i fortsättningen. Koncernledningen ansåg dock att frågan behandlats på ett riktigt sätt i Ankarsrum, Västervik, Säffle och Malmö men erkände att fel hade begåtts i Alingsås. Miljöfondens storlek beräknades vid detta tillfälle till 23 miljoner kronor, varav tolv miljoner kunde utnyttjas under 1975. Koncernledningen begärde vidare att förhandlingen om fördelningen skulle ske den 19/3, för att beslutet skulle kunna tas på bolagsstyrelsemötet den 20/3 1975. VU var tillfreds-

av kommitténs experter, direktören Jan Hellstadius, var i ett särskilt yttrande kritisk till att en aviseringsskyldighet föreslogs.

⁹³ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 13-14/2 1975.

⁹⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 13-14/2 1975.

⁹⁵ Jan Johansson, *Arbetsmiljöfonden: lagen om avsättning till arbetsmiljöfond*, 1974.

ställd med koncernledningens reaktion även om VU alltjämt hävdade att det inte hade förekommit samråd vid flera lokala enheter än i Alingsås. Johnny Niklasson fick i uppdrag att kontrollera hur långt klubbarna hade kommit med behandlingen av frågan. VU hävdade dock att det var alldeles för tidigt att fatta beslut på bolagsstyrelsemötet den 20/3. Däremot kunde bolagsstyrelsemötet fatta ett preliminärt beslut. VU ansåg att frågan skulle underställas nästkommande klubbordförandeträff och därför kunde inte slutgiltigt beslut tas förrän på bolagsstyrelsemötet den 20/5 1975. Eftersom koncernfacket hade vetorätt kunde de ta initiativ till beslutsprocess och sätta dagordning i denna fråga.⁹⁶

På koncernkonferensen i juni 1975 diskuterades hur fördelningen av fondens medel skulle ske. Erik Olsson, VU representant för LO-facken inom Facit, ansåg att Electroluxdelen inom koncernen borde använda sig av samma fördelningsprincip som Facitdelen. Inom Facit hade koncernfacket överlåtit beslutet att fördela arbetsmiljöfondens medel till skyddsombuden. Johnny Niklasson svarade att VU beslutat att respektive klubbordförandeträff fick besluta om lämpligt sätt att fördela medlen. Ingen kritik riktades dock mot hur medlen hade fördelats.⁹⁷

Efter 1975 års fördelning av arbetsmiljöfondens medel hade parterna inom Electrolux hittat ett sätt att arbeta med frågan. Därmed kunde hanteringen av arbetsmiljöfondens medel gå lättare. Problem kunde dock uppstå om själva fördelningen. Redan vid fördelningen av 1976 års fondmedel framfördes kritik. Det hade äskats medel för 17 miljoner kronor och det fanns 8,6 miljoner att fördela. Det fanns ytterligare 6,6 miljoner i fonden men dessa skulle fördelas under 1977. Representanten från fackklubben i Alingsås, Knut Andersson, var missnöjd med den preliminära fördelningen. Den hade äskat drygt 1,4 miljoner ur fonden men bara tilldelats 455 000 kronor. Han hade samtidigt noterat att Motala och Mariesta blivit mycket välvilligt behandlade i fördelningen av medel. Johnny Niklasson och Artur Grimborg hade ju i egenskap av LO-fackliga representanter i bolagsstyrelsen deltagit i utformningen av förslaget.

”På fråga från Artur Grimborg om Knut Andersson ansåg att Artur Grimborg och Johnny Niklasson handlat partiskt vid fördelningen svarade han dock nej. Han ansåg dock fortfarande att AL borde fått mera.”⁹⁸

Klubbordförandeträffen beslutade att godkänna förslaget till fördelning med några små ändringar. Fast för Alingsås blev det inte några mer pengar detta år.⁹⁹

Vid ytterligare några tillfällen uppstod det diskussioner om hur fondens medel skulle fördelas. När koncernfacket i november 1976 diskuterade den preliminära

⁹⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4/3 1975.

⁹⁷ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12-13/6 1975.

⁹⁸ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21/11 1975. Förkortningen AL i citatet är den förkortning som Electroluxkoncernen internt använde för fabriksenheten i Alingsås.

⁹⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21/11 1975.

fördelningen av 1977 års medel stod återigen Knut Andersson och Alingsås i centrum. Vid det här tillfället hade företaget äskat 200 000 kronor för att bygga en ny matsal. Detta yrkande hade strukits helt. Istället hade företaget fått 200 000 kronor i en allmän pott som skyddskommittén på företaget disponerade. Knut Andersson var upprörd över att företagets begäran inte hörsammats, eftersom de lokalt var totalt eniga om att ta arbetsmiljöfondspengar till matsalsbygget. Johnny Niklasson svarade att matsal för de anställda borde bekostas av företaget och därför borde inte arbetsmiljöpengarna tas i anspråk. Samtidigt sade Niklasson att skyddskommittén i Alingsås kunde använda de 200 000 kronorna i den allmänna potten till det ändamål som lokalt ansågs vara mest angeläget. Efter denna kommentar av Niklasson förklarade sig även Knut Andersson vara mycket nöjd med fördelningen av medlen.¹⁰⁰

Koncernfacket fortsatte med arbetet att fördela arbetsmiljöfondens medel fram till och med 1980 när de fonderade pengarna var slut.¹⁰¹ I september 1980 diskuterade VU möjligheten att inrätta en ny miljöfond och att eventuellt ta upp frågan med tjänstemännens koncernfack.¹⁰² Jag har dock inte kunnat konstatera att den diskussionen resulterade i något konkret agerande.

Ekonomikommitté och arbetstagarkonsult

VU kunde i september 1975 meddela att Metall och Verkstadsföreningen tecknat ett centralt avtal om ekonomikommitté och arbetstagarkonsulter. Syftet med avtalet var att bereda de anställda insyn i företagets ekonomi. Detta kunde göras genom arbetstagarkonsult och lokala ekonomikommittéer vid de enheter som hade företagsnämnder. Arbetstagarkonsulten kunde antingen vara en utomstående (extern) eller en av företaget anställd person (intern). Uppgiften för arbetstagarkonsulten var dels att informera de anställda om koncernens centrala ekonomi och dels att utbilda de lokala ekonomikommittéerna. De lokala ekonomikommittéerna skulle löpande kontrollera företagets ekonomi och ta del i budgetarbetet. På uppmaning från VU beslutade koncernfacket att omgående inleda diskussioner med koncernledningen med ett uttalat mål att koncernen skulle anställa en extern arbetstagarkonsult samt att inrätta ekonomikommittéer. Vidare beslutades att VU skulle kontakta koncernfacket för Electrolux tjänstemannaorganisationer (SIF och SALF) och försöka komma överens med dem om en gemensam linje i frågan.¹⁰³

VU arbetade raskt med frågan och redan i november 1975 kunde Johnny Niklasson rapportera att han varit i kontakt både med tjänstemännen och med Per-Anders Knutsson, en av Facits representanter i VU.¹⁰⁴ Niklasson hade bjudit

¹⁰⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 15-16/11 1976.

¹⁰¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-6/2, 4-5/9, 23-24/10 1980.

¹⁰² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/9 1980.

¹⁰³ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/9 1975.

¹⁰⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/11 1975.

in en SIF-representant till VU-mötets andra dag. Knutsson rapporterade att han redan varit i kontakt med klubbarna inom Facit och att samtliga ställde sig bakom förslaget. På VU-mötets andra dag kunde Sven Sandström, SIF Motala, meddelade att tjänstemännen stödde LO-klubbarnas förslag. Dock ville tjänstemännen inte ge ett definitivt besked innan de hunnit samråda med klubbarna.¹⁰⁵

Trots denna totala enighet om kraven på extern arbetstagarkonsult och ekonomikommittéer presenterade VU ett avtal med intern arbetstagarkonsult och ekonomikommittéer i mars 1976.¹⁰⁶ Avtalet med intern arbetstagarkonsult skulle gälla på prov under ett år. Johnny Niklasson sade att LO-klubbarnas krav på en extern konsult kvarstod. Men samtidigt tyckte han att det kunde vara värt att en period prova med en internkonsult. Han poängterade vikten av att klubbarna verkligen utnyttjade Lennart Ribohn som av koncernledningen hade blivit utsedd till internkonsult. Han hade varit anställd av Electrolux sedan 1963 och var vid denna tidpunkt ansvarig för koncernens redovisning och bokslut m m.¹⁰⁷ Om koncernledningen såg att det fanns ett behov av en arbetstagarkonsult skulle det kanske bli lättare att få gehör för kravet om en extern sådan vid nästa förhandling. Reaktionerna från klubbordförandena över att VU inte lyckades i förhandlingarna med kravet om en extern konsult uteblev.¹⁰⁸

När Lennart Ribohn presenterade sig på en klubbordförändeträff i mars 1976 framkom det önskemål om vad den interna konsulten skulle göra. Han borde besöka företagen i samband med ekonomikommittéernas sammanträden för att exempelvis hjälpa de fackliga representanterna att tolka det material företagen presenterade. Ribohn ansåg att det var helt omöjligt att besöka samtliga svenska Electroluxföretag under ett år. Han föreslog att de fackliga representanterna skriftligen skickade sina frågor till honom. Flera frågeställare önskade också att Ribohn skulle understödja de fackliga representanterna med att ta fram de olika enheternas resultat. Koncernen presenterade enbart resultat i förhållande till budget och de fackliga representanterna ansåg att det var otillräckligt. Enligt Ribohn var det dock ”svårt att redovisa och få överblick över resultatet per fabrik.”¹⁰⁹ Flera klubbordföranden var missnöjda med Ribohns svar och Rolf Karlsson sa

”att det möjligen kan vara svårt att redovisa exakt resultat, men om koncernledningen beslutar sig för att lägga ned någon av fabriksenheterna så måste det ju rimligen finnas ett beslutsunderlag som grund och detta måste ju innehålla uppgifter om fabriken ifråga är lönsam eller ej.”

¹⁰⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/11 1975.

¹⁰⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/3 1976 och klubbordförändeträffprotokoll 18-19/3 1976.

¹⁰⁷ Electrolux koncernfack, klubbordförändeträffprotokoll 18-19/3 1976.

¹⁰⁸ Electrolux koncernfack, klubbordförändeträffprotokoll 18-19/3 1976.

¹⁰⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförändeträffprotokoll 18-19/3 1976.

Ribohn höll med om detta men vidhöll att det framtagna resultatet ingalunda var exakt.¹¹⁰

Koncernfacket diskuterade även hur ekonomikommittéerna skulle formeras och fungera lokalt. I det centrala avtalet stipulerades antalet ledamöter i ekonomikommittéerna och Metall hade fått gehör för kravet att största enskilda fackklubb på företaget skulle få två representanter i kommittén medan övriga fackklubbar skulle få en. Vid Electrolux i Alingsås var tjänstemännen i majoritet av de anställda och Knut Andersson var mycket förbittrad att verkstadsklubben i Alingsås skulle bli den enda klubben i koncernen med endast en LO-representant i ekonomikommittén. Johnny Niklasson med flera försökte förmå Knut Andersson att acceptera situation eftersom det ”centrala avtalet fungerade som det var tänkt” vid samtliga företag utom just i Alingsås.¹¹¹

Koncernfacket ville att ledamöterna i ekonomikommittéerna skulle ges utbildning. Genom Ribohn fick koncernfacket kännedom om att koncernen tog fram ett utbildningsmaterial i form av fyra TV-program om vardera två timmar. Tord Aulin, Electrolux i Stockholm, ansåg att åtta timmars utbildning långt ifrån var tillräckligt.¹¹²

Jag anser att det är tydligt att parterna hade olika synsätt på konsultens roll. Ribohn uppfattade rollen som intern konsult som en del av sitt arbete i koncernledningen. Koncernfacket önskade en arbetstagarkonsult som kunde ge dem utförligare kunskap och information än den de redan fick från koncernledningen. Det är även uppenbart att koncernfacket ville vara delaktigt i att planera konsultens arbetsuppgifter och ekonomikommittéernas utbildning. Koncernfacket uppfattade det säkert så att Ribohns lojalitet låg hos koncernledningen medan de önskade en konsult som i första hand var lojal med de fackliga organisationerna.

I mars 1977 i samband med att provperioden för arrangemanget med internkonsult gick ut utvärderade koncernfacket verksamheten.¹¹³ Rolf Karlsson hade på uppdrag av VU undersökt huruvida det var realistiskt att resa krav på en extern konsult. Enligt Karlsson fanns det för tillfället mycket liten chans att få gehör för kravet. Däremot ansåg Karlsson att chanserna skulle öka betydligt om diskussionen om en extern konsult togs upp i samband med att medbestämmandeavtalet diskuterades. VU föreslog därför att koncernfacket skulle förlänga avtalet med internkonsult fram till dess att medbestämmandeavtalet skulle diskuteras. I samband med att mötet diskuterade frågan höjdes flera röster för att internkonsultavtalet skulle sägs upp. Hans Håkansson, Ljungby, ansåg exempelvis att systemet med internkonsult inte resulterat i något positivt för klubbarna. Trots kritiken beslutade koncernfacket att följa det förslag VU hade presenterat.

¹¹⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

¹¹¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

¹¹² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

¹¹³ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21-22/4 1977.

Koncernfacket använde sig inte regelbundet av den interna konsulten. Endast vid ett fåtal tillfällen begärde koncernfacket information eller förklaringar av Ribohn.¹¹⁴ Jag uppfattar det som att det inte existerade något fungerande samarbete mellan koncernfacket och internkonsulten.

I november 1978 rapporterade VU från en förhandling med koncernledningen om inrättandet av en extern konsult. Koncernledningen ställde sig avvisande till förslaget. Dock kunde koncernledningen tänka sig att inrätta en extern konsult men i så fall skulle de lokala ekonomikommittéerna upphöra med sin verksamhet. Flera av fackklubbsordförandena svarade att de gärna skulle avstå de lokala ekonomikommittéerna för en extern konsult. I Ankarsrum hade inte ekonomikommittén träffats på länge, klubbarna från Alingsås och Stockholm hävdade att ekonomikommittéerna aldrig fungerat och att ekonomisk information fick de genom att använda sig av MBL. Koncernfacket beslutade att förhandlingarna med koncernledningen skulle återupptas och att man kunde avstå de lokala ekonomikommittéerna för en extern konsult.¹¹⁵

Efter en förhandling mellan LO-kollektivets och tjänstmännens koncernfack begärde de fackliga organisationerna inom Electrolux en ny förhandling med koncernledningen i frågan. Kraven som Electrolux fackliga organisationer gemensamt beslutade att framföra var att en extern konsult skulle inrättas samtidigt som både den interna konsulten samt de lokala ekonomikommittéerna skulle bibehållas.¹¹⁶ Resultatet av dessa förhandlingar rapporterades aldrig till koncernfacket och någon extern konsult inrättades inte under tiden fram till och med 1985. Dock har jag kunnat konstatera att ekonomikommittéerna existerade så sent som i november 1981.¹¹⁷ Kritiken mot hur ekonomikommittéerna fungerade kvarstod 1981, främst att den ekonomiska information var undermålig och att det var svårt att påverka budgetarbetet.

Jag menar att koncernfacket strävan efter en extern konsult syftade till att göra koncernen mer genomskinlig och förståelig för koncernfacket. Vid träffen mellan koncernfacket och Ribohn framfördes det en konkret fråga om de enskilda enheternas redovisning, förutom de två av mer administrativ natur (antal lokalbesök och utbildningens längd). Koncernfacket önskade redovisning av enheternas verkliga resultat istället för resultat i förhållande till budget. Det var först med det exakta resultatet som koncernfacket ansåg att det gick att avgöra huruvida en enhet gick bra eller dåligt. Gick en enhet bra kunde det lokala facket vara aggressivare i exempelvis löneförhandlingar. Om den gick dåligt var det en tydlig signal att en enhet låg i riskzon för nedläggning. Att sedan resultatet av arbetet delvis får betraktas som ett misslyckande är en annan sak. Koncernfackets

¹¹⁴ Exempelvis Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22-23/3 1979. På en förfrågan huruvida Facitservice var lönsamt erhöles det uttömmande svaret: Ja.

¹¹⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1978.

¹¹⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 25-26/4 1979

¹¹⁷ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/11 1981.

engagemang i frågan medförde att vissa kontakter med tjänstemännens fackliga organisationer inom Electrolux upprättades. Till skillnad från koncernfackets arbete med arbetsmiljöfonden var arbetet med arbetstagarkonsulten och ekonomikommittéerna enklare eftersom det inte uppstod någon konkurrenssituation mellan fackklubbarna i koncernfacket.

Central företagsnämnd – konkurrent eller komplement till koncernfack?

De fackliga representanterna från koncernens olika bolag hade olika erfarenheter av facklig verksamhet. Electroluxkoncernens strategi med att köpa upp företag innebar att delvis olika fackliga praktiker kom att mötas i koncernfacket. Vid några tillfällen uppstod meningsskiljaktigheter inom koncernfacket där fackliga företrädare från koncernens olika företag kom att ställas mot varandra. Ett sådant tillfälle var när Erik Olsson, Göteborg tidigare Facit, föreslog att en central företagsnämnd skulle inrättas inom Electrolux.¹¹⁸ Det främsta argumentet var att en sådan tidigare hade funnits inom Facit och hade fungerat bra. Tidigare på samma klubbordförandeträff hade det framförts kritik mot företagsnämnderna i samband med att Niklasson rapporterade från ett bolagsstyrelsesammanträde i Electrolux. Kritiken bestod i att nämnden inte fungerade som samrådsorgan. Knut Andersson från Alingsås var irriterad över att bolagsstyrelsen tog beslut som sedan presenterades på företagsnämnden som information utan ”att samråd före beslut hade ägt rum.”¹¹⁹ Detta antyder att de fackliga företrädarna i Facit och Electrolux hade olika erfarenheter av företagsnämnderna. Ingen av de fackliga företrädarna från Electrolux var heller positiv till Olssons förslag. Klubbordförandeträffen beslutade dock i bästa samförståndssanda att tillfråga klubbarna för att sedan behandla frågan på koncernkonferensen 1975.

På koncernkonferensen i Strömstad i juni återfanns mycket riktigt frågan om ett eventuellt inrättande av en central företagsnämnd. Det var återigen Erik Olsson som pläderade för sitt förslag.¹²⁰ En sådan gjorde att: ”man fick tillfälle att träffa koncernledningen och diskutera framtiden.”¹²¹ Åtta klubbordföranden kritiserade i tur och ordning Olssons förslag. Noterbart är att ingen av dessa kritiker tidigare hade ingått i Facitkoncernen. Bland de som var kritiska till Olssons förslag återfanns exempelvis Johnny Niklasson och Artur Grimborg. Istället för att inrätta en central företagsnämnd argumenterade samtliga åtta för att koncernfacket borde sträva efter ”att om möjligt göra ordförandeträffarna effektivare...”.¹²² Att de anför ett gemensamt förslag som alternativ till inrättandet av en central företagsnämnd kan vara ett tecken på att klubbordförandena inom Electrolux moderbolag diskuterat sig samman. Detta antyder i

¹¹⁸ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 13-14/2 1975.

¹¹⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 13-14/2 1975.

¹²⁰ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12/6 1975.

¹²¹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12/6 1975.

¹²² Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12/6 1975.

sin tur gruppbildning inom koncernfacket. I detta exempel bestod den ena gruppen av de fackliga företrädarna från moderbolaget och den andra från den uppköpta Facitkoncernen. En sådan gruppbildning var kanske inte så uppseendeväckande med tanke på koncernens expansion.¹²³ Hur löste då koncernkonferensen frågan? Det hade ju kunnat bli ett pinsamt nederlag för Olsson mot en samlad tropp fackliga företrädare från Electrolux moderbolag. Nicklasson föreslog att frågan skulle bordläggas "... och avgöras senare efter ytterligare undersökningar och diskussioner."¹²⁴ Koncernkonferensen beslutade i enlighet med Nicklassons förslag och därmed kunde frågan avföras från dagordning. Varken Erik Olsson eller någon annan kom senare att föreslå en central företagsnämnd.

Samarbetet i koncernfacket ställde stora krav på de som kom att köpas upp av Electrolux. Det innebar att koncernfacket skulle hitta former för organisationen och strategier för hur de fackliga frågorna skulle drivas utifrån medlemmarnas tidigare erfarenheter och invanda arbetsätt. Denna förutsättning för det fackliga arbetet är speciell för ett koncernfack och kanske än mer tydligt utmärkande för Electrolux under åren 1970 till 1985 eftersom koncernen växte så dramatiskt under denna period.

Sysselsättningsläget

En tydlig arbetsuppgift för koncernfacket under denna period var att bevaka sysselsättningssituationen för de anställda inom Electrolux. Denna uppgift kom att bli alltmer central under 1970-talet då konjunkturen avmattades och arbetslösheten ökade. Koncernfacket hade inte före 1970-talet arbetat regelbundet med denna fråga. Under 1970-talet, främst under den andra hälften redovisade en representant från varje närvarande verkstadsklubb sysselsättningsläget vid enheten.¹²⁵ Varje klubb presenterade det som ansågs relevant för situationen vid enheten. Det innebar att även förhållanden som inte direkt påverkade sysselsättningen redovisades. Exempelvis redovisade representanten från Västervik i november 1975 att fabriken: "Har full sysselsättning och nyanställer motsvarande naturlig avgång. Har vissa svårigheter att skaffa material, och detta vållar väntetider."¹²⁶

Koncernfacket hade tidigare, under 1960-talet, arbetat på så sätt, att representanterna tog med sig lokal information som presenterades och sedan jämfördes. Då hade det handlat om löner och förmåner. Det hade varit relativt lätt för

¹²³ Jag beskriver även konflikten mellan de olika fackliga grupperingarna under rubriken: Diskmaskinens resa,

¹²⁴ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12/6 1975.

¹²⁵ Electrolux koncernfack. Se exempelvis VU-protokoll 12/10 1972, 4-5/11 1975, 17-18/2 1977, klubbordförandeträffprotokoll 21/11 1975, 21-22/4 1977, 9-10/11 1978, 22-23/3 1979 och koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977, 9-10/11 1981.

¹²⁶ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21/11 1975.

koncernfacket att i dessa frågor hitta en gemensam position i förhandlingar med koncernledningen. I mitten av 1970-talet hade i synnerhet Facitdelen inom Electrolux sysselsättningsproblem.¹²⁷ Därför föreslog Erik Olsson

”att VU skulle försöka åstadkomma en för hela koncernen gemensam ordförandeträff med deltagande av representanter för koncernledningen varvid det svåra sysselsättningsläget och koncernens framtid skulle diskuteras.”¹²⁸

VU beslutade att försöka genomföra Olssons förslag. Niklasson presenterade förslaget för ordförandeträffen som godkände och stödde VU:s beslut.¹²⁹ Koncernfacket försökte således att hantera sysselsättningsproblemet på samma sätt som man agerade när det gällde förmåner och löner.

I Electrolux under åren 1970-1985 förekom det en mängd försäljningar, nedläggningar och styckningar av företag. Att köpa och sälja företag var ju en av Electrolux strategier. Det innebar att koncernen stod under en konstant strukturrationalisering, vilket ledde till ett antal lokala konflikter.¹³⁰ Konflikterna handlade i första hand om de lokala fackens oro inför framtiden och konkreta personalneddragningar och nedläggningar av enheter.

Vid Säfflefabriken inträffade en konflikt 1975 mellan företagsledning och i första hand den lokala SIF-klubben. Fackliga företrädare hade avskedats. Koncernfacket beslutade först att stödja SIF.¹³¹ Senare kom koncernfacket att omvärdera sitt ställningstagande och beslutade att avvakta.¹³²

Verkstadsklubbens ordförande vid Electrolux Göteborgsfabrik uttryckte 1976 sin oro inför VU angående Göteborgsfabrikens framtid. Han ville att frågan skulle diskuteras i bolagsstyrelsen.¹³³ Koncernledningen beslutade 1977 att enheten skulle läggas ned följande år. Koncernfacket agerade inte på koncernledningens beslut.¹³⁴

I maj, 1976, rapporterade Niklasson till VU att han varit i kontakt med Gösta Bystedt, verkställande direktör i koncernen vid denna tidpunkt. Bystedt hade lovat att ställa upp på en konferens om sysselsättningsläget och koncernens framtid. Han hade dock klargjort att konferensen skulle betraktas som en ordförandeträff. Det innebar att koncernfacket skulle tvingas att använda en av de två årliga ordförandeträffarna till konferensen. VU ansåg att sysselsättningsläget var så prekärt att de beslutade att godkänna Bystedts krav.¹³⁵

¹²⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/3 1976, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

¹²⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/3 1976.

¹²⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 18-19/3 1976.

¹³⁰ Jallinder, 1982.

¹³¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/11 1975, klubbordförandeträffprotokoll 21/11 1975.

¹³² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/5 1976.

¹³³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/10 1976.

¹³⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/2 1977.

¹³⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/5 1976.

Sysselsättningskonferensen ägde rum i Electrolux lokaler på Lilla Essingen i Stockholm den 17 juni 1976. Förutom 23 klubbordföranden från Electrolux svenska enheter deltog även Gösta Bystedt VD, Anders Scharp, vice VD, och Bertil Ljungkvist, personaldirektör. Johnny Niklasson öppnade konferensen i egenskap av koncernfackets ordförande men lämnade sedan över ordet till Gösta Bystedt som höll ett längre anförande. Där redovisade han ett antal faktorer som påverkade den svenska sysselsättningen. De svenska lönekostnaderna hade mer än femdubblats från 1953 till 1975. Kostnaderna för maskiner hade under samma period tredubblats. Sammantaget hade detta inneburit att ökad mekanisering, som trots att det var en kapitalkrävande metod varit lönsamt fram till 1975. Från 1955 fram till 1975 hade den årliga produktivitetstökningen legat på mellan fem och åtta procent. 1975 var således det första året sedan 1950-talets mitt som den svenska produktiviteten sjönk (två procent). Enligt Bystedt berodde ”knäcken i produktivitetskurvan” på Åman-lagarna och övergången från ackord till fast lön. Bystedt ansåg att ”denna konferens och andra liknande måste därför medverka till ökad produktivitet om de skall ha något berättigande.” Vidare ansåg han att ”de senaste årens lönekostnadskurva måste brytas och därför är avtalsutrymmet redan intecknat.” När Bystedt jämförde lönekostnaderna vid Electrolux enheter i England och Tyskland med Sverige så var kostnaderna 40-45 procent respektive 50 procent högre i Sverige. Bystedt trodde inte att det skulle vara möjligt att skapa ökad produktivitet genom mekanisering mycket längre i Sverige. Andra faktorer som försvårade situationen för Electrolux svenska enheter var den offentliga byråkratin som ålade företagen en mängd förpliktelser gentemot svenska myndigheter såsom pris- och kartellnämnden, konsumentverket och AMS.¹³⁶ Det var således ingen ljus framtidsbild som Bystedt målade upp för Electrolux svenska produktion. Därefter gjorde Bystedt en genomgång av situationen den närmaste framtiden för var och en av de svenska enheterna.

Vad det gällde Motala var Bystedt positiv. Fabriken hade en kraftig uppgång och hade svårigheter att hålla leveranstiderna. Ett år tidigare hade fabriken cirka 100 000 kylskåpsenheter i lager, till ett värde av cirka 70-80 miljoner kronor. När den amerikanska ekonomin vände uppåt kunde Electrolux leverera från lager och därmed ta stora marknadsandelar från japanska konkurrenter. Därför var situationen ljus för Motalafabriken. Bystedt poängterade dock att konkurrensen på den amerikanska marknaden kunde hårdna beroende på de japanska konkurrenternas agerande och att den amerikanska konjunkturen kunde vika. Han var även lite bekymrad över att annan produktion i Motala blivit eftersatt när kylskåpsproduktionen expanderade.¹³⁷

De frågor som klubbordförandena ställde till Bystedt och de andra från koncernledningen kan delas in i tre kategorier. Frågorna berörde Hemförsälj-

¹³⁶ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträff/sysselsättningskonferens, protokoll 17/6 1976.

¹³⁷ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträff/sysselsättningskonferens, protokoll 17/6 1976.

ningskommitténs kommande betänkande och dess konsekvenser. En annan kategori frågor var de som rörde klubbordförandens egen fabrik. Exempelvis så frågade Heinz Körner följande: ”Hos oss i Säffle har man rationaliserat mycket hårt och kraftigt minskat personalen. Kan vi få andra produkter nu så att vi kan bereda flera arbete?” Scharp svarade att några andra produkter planerade koncernen inte att föra över till Säffle. Investeringarna hade varit omfattande i Säffle och fabriken hade enligt Scharp en mycket bra produktionsapparat. På sikt kunde de nog räkna med att volymen på nuvarande sortiment kunde öka och därmed också antalet anställda.¹³⁸

Den tredje kategorin av frågor rörde Facit. Flera av klubbordförandena ställde frågor där de efterfrågade nya produkter och ökade investeringar till Facit. Koncernledningen hade inga konkreta svar. Ett visst hopp ställdes till en kulskrivmaskin och en elektronisk skrivmaskin. Strukturrationaliseringen av Facit pågick alltså fast det var, enligt Scharp, svårt att flytta produktion från Electrolux till Facit. Scharp menade att Facits produktion måste rationaliseras, eftersom lönekostnaden av produktionskostnaden på Facits skrivmaskin var 53 procent medan motsvarande siffra för Electrolux var 28-29 procent. Vidare hade Facit haft stora problem att omsätta elektroniksatsningen i konkreta produkter. Utvecklingskostnaderna var mycket höga i jämförelse med Electrolux. Facit hade påbörjat utvecklingsarbetet med en bläckstråleskrivare 1969 och 1975 meddelat att det behövdes ytterligare tre år innan det gick att säga huruvida projektet skulle resultera i en produkt eller inte. Scharp underströk att experiment- och utvecklingsarbetet måste samordnas mellan Electrolux och Facit.¹³⁹

När VU diskuterade utgången av sysselsättningskonferensen konstaterades att den inte givit något konkret som kunde underlätta sysselsättningsläget för i första hand Facitenheterna. Orsaken till det magra resultatet berodde enligt VU på koncernledningens negativa inställning till konferensen och behovet av den men även på att fackklubbarnas representanter ”föreföll dåligt förberedda.”¹⁴⁰

Frågan om hur sysselsättningen vid de svenska enheterna skulle kunna bibehållas var svår att arbeta med. Det traditionella koncernfackliga tillvägagångssättet var kanske inte det rätta? Nya problem för koncernfacket vad det gällde sysselsättningen uppstod tidigt under 1977. I februari 1977 när VU diskuterade Göteborgsfabrikens problem presenterade Erik Olsson en tänkbar lösning som ventilerats på fabriken i Göteborg som gick ut på att produktion skulle överföras från Motala. Niklasson klargjorde tydligt att han väl förstod Göteborgsfabrikens problem och att de fackliga representanterna kämpade för dess överlevnad. Men han fann ”det mycket svårt för att inte säga omöjligt att Motalafabriken skulle kunna lämna ytterligare produktion ifrån sig.”¹⁴¹ I april på en ordförandeträff i

¹³⁸ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträff/sysselsättningskonferens, protokoll 17/6 1976.

¹³⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträff/sysselsättningskonferens, protokoll 17/6 1976.

¹⁴⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/10 1976.

¹⁴¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/2 1977.

samband med att sysselsättningsläget diskuterades ifrågasatte Artur Grimborg (Mariestad) effektiviteten i koncernens strategi med att flytta produktion mellan företagen. Han menade att det ”kostade enormt mycket kapital. Företaget skyller ju ofta på oss och vårt löneläge som orsak till höga kostnadsläget men produktionsomflyttningarna betyder nog mera i det avseendet.”¹⁴² Denna strategi hade tidigare varit accepterad hos de fackliga företrädarna eftersom den kunde utjämna tillfälliga toppar såväl som dalar i produktionen. Johnny Niklasson som representerade den enskilda enhet som tvingats släppa ifrån sig mest produktion, höll med Grimborg. Det kunde inte vara kostnadseffektivt att bedriva produktion av komponenter till en produkt på många platser. Per-Olof Edman, från Ankarsrum, ”ansåg det fel att hela expansionen inom Electrolux skulle åtgå att fylla ut produktionen i Facits fabriker, det får Werthén klara på annat sätt. Sysselsättningen i Ankarsrumsfabriken har minskat i flera år och detta får inte pågå.”¹⁴³ Rolf Karlsson ”sa att han och övriga anställda i Strömstadsfabriken tillhörde de bovar som lånat produktion från Motala...” men att situation var långt ifrån idealisk för de enheter som lånade produktionen heller eftersom omflyttningen av produktion förde med sig personalomplaceringar. Även Tord Aulin, från Electrolux fabrik i Stockholm, framhöll att det fanns många exempel på att Electrolux försett Facit med arbete och han lyfte fram flyttningen av verktygsavdelningen vid fabriken på Essingen. Grimborg som initierade diskussion sa att han tyckte det var fel att skilja på Facit och Electrolux och menade att den hetsiga diskussionen uppkommit eftersom det var många som var oroliga för framtiden. Rolf Karlsson meddelade att Facits ordförandeträff beslutat att kontakta förbundsstyrelsen för att få hjälp med att undersöka Facits möjligheter på lång sikt. Niklasson avslutade diskussionen med att konstatera att det inte räckte med provisoriska lösningar för Facits problem.¹⁴⁴ Flera av de fackliga företrädarna från enheterna inom moderbolaget, dvs Electrolux, började således bli allt mer kritiska till att produktion fördes över till Facitfabrikerna.

Diskussionen om sysselsättningsläget på ordförandeträffen i april hade synliggjort en spänning i koncernfacket mellan de fackliga företrädarna i moderbolaget och de i Facit. Ett sätt att undvika öppen konflikt och dragkamp om arbetstillfällena inom koncernen var att koncernfacket hittade en gemensam yttre fiende. På den följande koncernkonferensen i juni 1977 riktade flera fackliga företrädare från både Facit, bland andra Erik Olsson, och från Electrolux, exempelvis Per-Olof Edman, kritik mot chefer inom koncernen för att de inte var tillräckligt aktiva i att begära medel för investeringar hos koncernledning. Edman sade ”att platscheferna har för bra betalt och tappar intresset för företaget.” Erik Olsson kritiserade även Electrolux och Anders Scharp personligen ”för att inte skaffa

¹⁴² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21-22/4 1977.

¹⁴³ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21-22/4 1977.

¹⁴⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21-22/4 1977.

fram produkter som ger arbeten för framtiden.” Johnny Niklasson försvarade Scharp och sade att hans huvudsakliga arbete var ”att knacka Facitdirektörer i huvudet om verksamheten inte går bra.”¹⁴⁵

Även på klubbordförandeträffen i november 1977 återkom kritik mot investeringsnivån inom Facitkoncernen. I samband med denna diskussion frågade Gösta Wilhelmsson, från Göteborg, huruvida utlandsinvesteringarna ökade. Johnny Niklasson svarade att det var mycket svårt att få en klar bild över utlandsbolagen och deras investeringar eftersom de redovisades i respektive bolag. Han hade trots det en uppfattning att investeringsintensiteten var större i Sverige än i utlandet. Däremot köpte Electrolux ofta företag såväl i Sverige som utomlands för att öka marknadsandelar och för att komma över nya produkter. Både Roger Jällstrand, Alingsås, och Hans Hammarlund, Åtvidaberg, underströk att produktion i utlandet kunde påverka den svenska sysselsättningen. Hammarlund hade ett exempel på skrivmaskinstillverkning i Brasilien som börjat i mindre skala. Men genom nationella beslut i Brasilien och handelshinder hade hela tillverkningen av vissa modeller flyttats dit. Niklasson svarade att det fanns fog för att vara kritisk mot utlandsinvesteringar och utflyttning av tillverkning. Men samtidigt krävde nu allt fler länder att produktion skulle förläggas till landet om koncernen skulle få exporttillstånd. Det fanns även skäl till oro för och kritik mot att teknik och kunnande flyttades mellan koncernens olika fabriker. Enligt Niklasson förekom det ofta att teknik som under lång tid och till stora kostnader tagits fram i svenska fabriker utan kostnad överfördes till utländska fabriker. Dessa fabriker kan då få mycket låga produktionskostnader och därmed konkurrera ut svenska fabriker. Han ansåg att det därför borde finnas någon form av intern betalning vid sådana koncerninterna transaktioner av teknik och kunnande.¹⁴⁶

Återigen framfördes kritik mot att koncernen inte tog fram några nya produkter för Facit. När Hammarlund frågade vilka produkter Electrolux utvecklade vid denna tidpunkt framkom det tydligt att Facit och Electrolux hade olika strategier. Enligt Niklasson köpte Electrolux idéer som redan var utvecklade eller färdiga produkter som låg inom de produktområden man var intresserad av. Detta system hade enligt Niklasson fungerat bra eftersom styrkan hos Electrolux var försäljning och marknadsföring. Det utvecklingsarbete som förekom inriktade sig helt på nuvarande produktion. Facit strävade istället efter att göra hela utvecklingsarbetet från idé till färdig produkt.¹⁴⁷

Vid det här skedet var den akuta spänningen eller konflikten mellan de fackliga företrädarna från Electrolux och Facit över i koncernfacket. Det ges dock ingen tid för koncernfacket att analysera situationen eller diskutera en ny taktik för hur de skall arbeta med sysselsättningsfrågor. Electrolux koncernledning

¹⁴⁵ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

¹⁴⁶ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 10-11/11 1977.

¹⁴⁷ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 10-11/11 1977.

meddelar nämligen att de avser att köpa Husqvarna. Koncernfacket befarade att denna affär skulle påverka den svenska sysselsättningen. Johnny Niklasson sa att målsättningen var att hålla sysselsättning intakt på samtliga svenska enheter. På frågan om vilka faktorer som var avgörande för var en investering skulle göras om man hade att välja mellan två enheter med olika lönsamhet svarade Niklasson följande. ”Det företag som går sämst måste stimuleras och att investeringsviljan alltid måste följas upp, verkstadsklubbarna skall fungera som en larmklocka om man märker att investeringarna börjar att minska.”¹⁴⁸

Funktionen som ”larmklocka” hade ju redan de enskilda klubbarna inom koncernfacket. Frågan var ju snarare hur koncernfacket skulle agera när någon klubb aktiverade larmklockan.

Koncernfacket försökte även genom VU att agera mer långsiktigt. Bland annat undersöktes huruvida det fanns några investeringsplaner för Facitdelen av koncernen. Men koncernfacket hade svårt att få klarhet i frågan eftersom det fanns oklarheter i vilken bolagsstyrelse beslut skulle fattas.¹⁴⁹ En uppgift som koncernkonferensen 1981 ålade VU var att ta upp förhandlingar med koncernledningen att försöka minska omfattningen av legoarbeten som köptes från utlandet. Syftet var att förbättra sysselsättningsläget vid de svenska enheterna.¹⁵⁰ Koncernfackets svårigheter att påverka koncernledningens långsiktiga planering kan delvis förklaras genom Anders Scharps uttalanden vid en klubbordförandeträff i mars 1981. Situationen för koncernen var så komplex att Scharp ansåg att koncernledningen inte längre planerade utan parerade koncernens verksamhet.¹⁵¹

På en klubbordförandeträff i mars 1979 när Hans Hammarlund rapporterade från Facits bolagsstyrelse uppstod en diskussion om framtida produktionsomflyttningar som till stor del byggde på olika rykten. Per-Olof Edman, från Ankarsrum, konstaterade:

”För att vi inte skall slåss om tillverkningen krävs det verkligen att Rolf och Artur informerar oss så bra som möjligt. I vårt bolag redovisas ju stora produktionsändringar som små notiser. Notiser som kan betyda hundratals arbetstillfällen upp eller ned.”¹⁵²

Det behövde inte urarta till öppna konflikter för att det skulle bli tydligt att enheter konkurrerade om arbetstillfällen. Electrolux fabrik i Arvika råkade i svårigheter 1979 och MBL-förhandlingar fördes om att flytta produktion från Arvika till Mariestad. Om planerna genomfördes skulle 200 personer bli arbets-

¹⁴⁸ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 8/6 1978.

¹⁴⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22-23/3 1979.

¹⁵⁰ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-19/11 1981.

¹⁵¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 30/3 1981.

¹⁵² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22-23/3 1979. När Edman säger Rolf och Arthur så avser han Rolf Karlsson och Arthur Grimborg som var Electrolux LO-fackliga representanter i bolagsstyrelsen.

lösa i Arvika.¹⁵³ Räddningen för fabriken i Arvika kom från Malmö. Problemen för RI i Malmö, som kommenterades tidigare, hade eskalerat och koncernledningen beslutade att lägga ned fabriken. Med detta beslut ändrades förutsättningarna för fabriken i Arvika och därmed räddades produktionen och jobben där.¹⁵⁴ Nu agerade koncernfackets VU och beslutade att kräva förhandlingar med Anders Scharp angående ledningens sätt att hantera problemen vid RI samt att inlämna en skrivelse som fördömde ledningens sätt att sköta problemen i Malmö.¹⁵⁵ Verkstadsklubben vid RI i Malmö meddelade koncernfacket redan 1977 att företaget hade problem och att den befارade att enheten skulle läggas ned. Under tiden fram till nedläggningsbeslutet har jag inte kunnat se att koncernfacket agerade i frågan men när väl beslutet om nedläggning kom protesterade koncernfacket och fördömde ledningens hantering av problemen vid Malmöfabriken.

När VU gick igenom sysselsättningsläget i september 1981 visade det sig att Lars John som representerade Facit befارade att koncernen var på väg in i en ny "Facit-kris". I stort sett samtliga enheter inom Facit hade sysselsättningsproblem. Även Husqvarna hade problem men dessa begränsades till symaskinsproduktionen. EMAB hade problem på plastsidan. Delar av produktionen inom moderbolaget hade drabbats av den låga takten i bostadsbyggandet som påverkade efterfrågan på vitvarusidan. Rapporterna visade att även Gränges hade sysselsättningsproblem. Dessa problem gällde inte bara Gränges och Facit utan omfattade även stora delar av Electrolux svenska produktionsenheter sensommaren 1981.¹⁵⁶

Den första halvan av 1980-talet var en svår tid för flera av Electrolux svenska enheter. Följande fabriker befann sig i svårigheter som berörde sysselsättningen: Strömsholmen AB,¹⁵⁷ Sölvesborg,¹⁵⁸ Åmål,¹⁵⁹ Motala, Mariestad och Strömstad. Rolf Karlsson beskrev situationen i Strömstad med följande ord: "Strömstad är en liten fabrik med stora problem."¹⁶⁰ 1980 köpte Electrolux delar (produktion av dammsugare och kassaregister) av Hugin från KF. Koncernfacket hade godkänt affären men samtidigt krävt att KF skulle ta ansvaret för de avskedanden som skulle ske vid Hugin i samband med transaktionen. Koncernfacket krävde vidare att affären inte skulle få minska sysselsättning inom det redan existerande Electrolux. Bara ett år senare begärde verkstadsklubben vid Hugin central förhandling eftersom de ansåg att det fanns stora frågetecken inför framtiden.¹⁶¹ Rolf Karlsson rapporterade i september 1983 att det fanns ett privat konsortium

¹⁵³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 8-9/2 1979.

¹⁵⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 25-26/4 1979.

¹⁵⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 25-26/4 1979.

¹⁵⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 1-2/9 1981.

¹⁵⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 27-28/4 1981.

¹⁵⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/9 1983.

¹⁵⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 7-8/5 1985.

¹⁶⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 14-15/6 1984.

¹⁶¹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/11 1981.

som skulle ta över kassaregisterdelen av före detta Hugin. VU begärde protokoll från förhandlingarna för att försäkra sig om att det inte skulle uppstå några förändringar för personalen.¹⁶²

1982 rapporterade Nils Erik Svensson, Husqvarna, att EMABs anläggning i Jonsered skulle läggas ned. En facklig representant från denna fabrik, B Klasson, hävdade att nedläggningsbeslutet inte fattats på ett riktigt sätt enligt arbetsmarknadslagarna och önskade att konferensen skulle ta ställning i frågan.¹⁶³ Mötesordföranden, Aulin från Stockholm, hävdade ”att konferensen inte har möjlighet att ta ställning i denna fråga.”¹⁶⁴ Han gav inte någon vidare förklaring till varför inte konferensen kunde agera i frågan; istället ansåg han att parterna borde vända sig till förbundet för att lösa tvisten.

Även situationen vid EGAB i Hälleforsnäs var allvarlig. Håkan Arnelid från Metall beskrev situationen på följande sätt. ”Ekonomiskt är det katastrof, det är obeskrivligt att Elux låtit ett företag gå ned sig så, -30 miljoner -84. Allting går dåligt.”¹⁶⁵ Det levererades mycket kraftig kritik mot hur företaget drivits. Företagets fackklubbar (Metall och SALF) hade till och med begärt att koncernledningen skulle göra stora förändringar i den sittande ledningen eftersom den inte ansågs bemästra situationen. VU beslutade att kräva att om Electrolux hade för avsikt att överlåta företaget till ny ägare, skulle Electrolux ge ekonomiska förutsättningar till dessa ägare motsvarande nedläggningskostnaden.¹⁶⁶

Det var först i det sista fallet med EGAB i Hälleforsnäs som koncernfacket reagerade innan beslut om nedläggning hade tagits. I de övriga fallen hade koncernfacket följt och bevakat utvecklingen vid de företag som haft problem. Vid några fall kopplades förbundsnyvån in. I fallet med nedläggningen av Jonseredsfabriken verkade det som att koncernfacket inte ville hantera frågan utan hänvisade verkstadsklubben till förbundet eftersom EMABs strukturrationaliseringsbeslut var känsligt.

Sysselsättningsläget i Motala

För de lokala enheterna som t ex Motalafabriken fanns det enligt Holmström i Motalaprojektet inte stort manöverutrymme kvar om den formella-, funktionella- och informella strukturen i koncernen beaktas. Den viktigaste uppgiften för ledningen för Motalafabriken var att anpassa verksamheten till koncernens struktur. Med detta menade Holmström att ledningens roll var att öka Motalafabrikens anpassningsförmåga efter marknadens svängningar (kortidsparera). Det bästa pareringsmedlet för Motalafabriken var de anställdas kompetens och den lokala arbetsmarknadens flexibilitet. Det innebar att en av Motalafabrikens viktigaste

¹⁶² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/9 1983.

¹⁶³ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 1-2/4 1982

¹⁶⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 1-2/4 1982.

¹⁶⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 7-8/5 1985.

¹⁶⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 7-8/5 1985.

konkurrensfördelar var att det fanns arbetslösa människor på orten med tillräcklig teknisk kompetens och erfarenhet av industriarbete.

I kapitel tre som berörde tiden fram till utgången av 1960-talet konstaterades att svängningarna i produktionen var avsevärda. Det var mycket stora skillnader i försäljningsvolym från ett år till ett annat. Det var även skillnader i produktion. Electroluxkoncernen var stadd i förändring och därmed flyttades produktion mellan de olika enheterna. Därför fick de lokala enheterna arbeta hårt för att parera de ständiga produktionsförändringarna. En följd av denna strategi var återkommande permitteringar av personalen. Verkstadsklubben uppfattade situationen som osäker och var missnöjd med de ständiga produktionsförändringarna. Verkstadsklubben utvecklade under den förra perioden en strategi för att motverka att de återkommande växlingarna i produktionen skulle slå alltför hårt mot medlemmarna. Idén låg i linje med koncernens diversifieringsstrategi. Genom att bredda produktionen med minst tre olika produkter skulle i bästa fall produktionsförändringarna ta ut varandra. Därför var verkstadsklubbens strategi att Motalafabriken konsekvent borde ha tillverkning av minst tre produkter.

För Electrolux Motalafabrik och verkstadsklubben var 1970-talet en turbulent tid. Vid början av 1970-talet var alltså konjunktursituationen mycket ryckig vid Motalafabriken. Det yttrade sig i väldiga svängningar i produktionen. Under hela 1971 var företagets sorgebarn spisproduktionen. Problemen bestod dels i vikande efterfrågan som tvingade fram nedskärningar i produktionen och dels i stor personalfrånvaro.¹⁶⁷

I slutet av november 1971 meddelade företagets platschef Emilsson att Motalafabriken årsproduktion av absorptionskylskåp för husbilar som nästan uteslutande exporterades till Nordamerika (Caravan-skåp) för 1972 hastigt skrivits upp från 150 000 till 210 000 skåp.¹⁶⁸ Orsaken var en positiv ekonomisk utveckling i USA. Problemen började dock i februari 1972 när helt plötsligt företagets samtliga produkter sålde bra.¹⁶⁹ Således behövde företaget nu öka produktionen av spisar vilket inte var möjligt eftersom fabriken produktionskapacitet var utnyttjad maximalt. Platschefen Emilsson var nu orolig för att företaget inte skulle klara sina produktionsåtaganden. På bara fyra månader hade således förhållandena svängt från produktionsöverskott och diskussioner om personalreduceringar till att företaget inte skulle kunna klara av sitt produktionsprogram och därför tvingades tacka nej till beställningar.

Diskmaskinens resa

När koncernen under hösten 1976 planerade det löpande produktionsprogrammet stod det klart att Electrolux i Motala inte kunde acceptera de produktionsåta-

¹⁶⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 18/5, 16/6, 27/8 och 17/12 1971.

¹⁶⁸ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 24/11 1971.

¹⁶⁹ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 21/2 1972.

ganden som koncernen önskade. Företaget hade problem att klara produktionen i den takt som var planerad och kunde inte leverera Caravan-skåp till USA som beräknat. Därför fanns det inte utrymme att öka produktionen inför nästkommande år som koncernledningen önskade. Ett halvt år senare meddelade koncernledningen att diskmaskinsproduktionen i Motala skulle flyttas till Örsätterfabriken i Åtvidaberg (hade tidigare ingått i Facitkoncernen). Därigenom hoppades koncernledningen frigöra resurser för att kunna öka produktionen inom andra områden.¹⁷⁰ Verkstadsklubben var starkt kritisk och krävde att koncernledningen skulle hitta andra alternativ att flytta till Åtvidaberg. Likaså begärde klubben att företaget skulle räkna på vilka konsekvenser en flyttning av diskmaskinsproduktionen skulle få för Electrolux i Motala.¹⁷¹

Enligt Johnny Niklasson kunde inte verkstadsklubben ta hänsyn till den tillfälliga konjunktursituationen, eftersom tidigare erfarenheter visat att efterfrågan kunde variera avsevärt bara på ett halvår. Han ansåg att den tillfälligt goda situationen för Caravan-skåpen inte kunde betraktas som en normalsituation. Verkstadsklubben hade ända sedan 1960-talet arbetat efter strategin att Motalafabriken behövde tre produkter för att kunna stå emot konjunktursvängningarna.¹⁷²

På ett möte med koncernfackets VU i februari 1977 i samband med en genomgång av sysselsättningsläget inom koncernen redovisade Johnny Niklasson följande situation för Electrolux i Motala. Lagren var redan vid denna tid på året alltför stora, ca 80 000 enheter. Efter semestern var avsikten att minska personalstyrkan med 300 personer, förhoppningsvis genom naturlig avgång (total personalstyrka 2 337). Det beräknades dock bli mycket omfattande omplaceringar inom fabriken vilket förväntades bli svårt eftersom redan mycket arbete av ”lättare karaktär” flyttats till andra fabriker. Direkt efter denna presentation av Niklasson sade Erik Olsson från Göteborg att den lösning som diskuterades vid de senaste förhandlingarna i Göteborg och som man beslutat sig för att undersöka var att föra över produktion från Örsätter (Åtvidaberg) till Göteborg. Örsätter skulle i nästa led kompenseras produktionsbortfallet genom att produktion fördes över från Motala. Denna manöver ”borde enligt Erik inte vara någon nackdel för Örsätter.”¹⁷³ Niklasson svarade att han förstod att de fackliga företrädarna från Göteborg kämpade för fortsatt sysselsättning men kunde omöjligen se att just Motala skulle kunna släppa ifrån sig ytterligare produktion. Niklasson önskade Erik Olsson lycka till med förhandlingarna i Göteborg samtidigt som han betonade vikten av att klubbarna inom koncernen var överens i dessa frågor och föreslog att diskussionen skulle fortsättas på kommande ordförandeträffar.

¹⁷⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 21/10 1976.

¹⁷¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 25/4 1977.

¹⁷² Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

¹⁷³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/2 1977.

Så när platschefen Lars Emilsson kallade till MBL-information, om planerna att flytta diskmaskinsproduktionen, visste redan verkstadsklubbens ledamöter att det fanns andra skäl till beslutet än det som koncernledningen anförde.¹⁷⁴ Inledningsvis skulle endast monteringen flyttas men successivt skulle allt arbete som hade med diskmaskinen att göra överföras till Åtvidaberg. Johnny Niklasson var kritisk till det planerade beslutet, främst därför att Motalafabriken i en sådan situation skulle bli alltför beroende av den mycket konjunkturkänsliga produktionen av Caravan-skåp. Han fick medhåll inte bara från representanterna från SIF och SALF utan även från den lokala företagsledningen.

Vid MBL-förhandlingen mellan de lokala facken och Electrolux den 4:e maj 1977 var direktör Halvar Johansson närvarande, som representant för koncernledningen. Från den lokala företagsledningen deltog Georg Karlsson och Arne Kåredal. Georg Karlsson fungerade som ställföreträdare för Lars Emilsson. Halvar Johansson från koncernledningen meddelade det definitiva beslutet, att all diskmaskinstillverkning skulle flyttas från Motala till Åtvidaberg. Orsaken var att Motala inte beräknades kunna hålla sina produktionsåtaganden. Produktionsprogrammen utformades centralt utifrån de uppskattningar som koncernens försäljningsorganisation gjorde. Det ingick också i systemet att den lokala enheten skulle verifiera produktionsprogrammet. I Motala kan det ha upplevts som att man straffades för att det gick alltför bra för en av fabriken produkter.

Niklasson hävdade återigen att beslutet att flytta diskmaskinstillverkningen var vanvettigt. Ett företag av Electrolux Motalas storlek behövde minst tre produkter för att kunna parera svängningarna i efterfrågan. Tillverkningen av Caravanskåpen var väldigt konjunkturkänslig och det skulle innebära en otrygg anställning för personalen i Motala om de var beroende av en produkt vars försäljning bäst kunde liknas vid en berg- och dalbana. Han hävdade vidare att konsekvenserna av beslutet skulle innebära att personalplanering skulle bli omöjlig i Motala. Detta kommer att ytterligare försämra Motalafabrikens renommé som arbetsplats, vilket skulle kunna resultera i svårigheter att rekrytera arbetskraft i framtiden.

En annan konsekvens var att Motalafabrikens och Electrolux förtroende hos myndigheter såsom Motala kommun och Östergötlands landsting skulle försämrats. Myndigheterna hade gjort stora uppoffringar i form av ökat bostadsbyggande för att gå Electrolux tillmötes. Att missköta denna relation skulle kunna ge stora svårigheter för Electrolux och Motalafabriken i framtiden.

Niklasson fortsatte sin kritik med att mena att även tidigare flyttningsbeslut varit felaktiga: Var det verkligen ekonomisk försvarbart att sprida ut Caravantillverkningen på tre enheter; USA, Mariestad och Motala? Han ifrågasatte även

¹⁷⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 5/5 1977. Vid detta möte refererades utförligt både MBL-informationsmötet den 18/4 1977 och själva MBL-förhandlingen den 4/5 1977.

1978 års försäljningsprognoser, som styrde de olika enheternas produktionsprogram. Varför skulle man just i år kunna lita på dessa prognoser?

Men beslutet att flytta diskmaskinen var definitivt. Niklasson reserverade sig mot beslutet, representanterna från SIF och SALF instämde i Niklassons reservation. Företagsledningens representanter förblev tysta.

I slutet av juni försökte verkstadsklubben skaffa sig en överblick över produktionsläget i Motalafabriken. Enligt uppgifter fanns det 27 000 Caravan-kylskåp i lager i USA och därför beslutade koncernledningen att reducera 1977 års produktionsprogram med 25 000 skåp.¹⁷⁵ Det innebar att absorptionskylskåpstillverkningen i Motala för 1977 i ett penndrag minskade med 1/4. Det fanns inte heller några planer på att flytta någon produktion till Motala. Redan till hösten förväntades Motalafabriken ha en övertalighet på 150 personer. Spistillverkningen beräknades kunna följa 1977 års program. Planerna att modernisera spisbana 3 och att installera en ny spisbana (4) sköts på framtiden. Verkstadsklubben uttryckte återigen kritik mot att diskmaskinstillverkning skulle flyttas från Motala till Åtvidaberg. Den hävdade att syftet med beslutet var att rädda arbetstillfällena i Åtvidaberg och konsekvensen kunde bli att arbetstillfällena förlorades i Motala. Niklasson begärde återigen att ledningen skulle utvärdera flyttbeslutet och dess konsekvenser.

I oktober meddelade företaget verkstadsklubben att det ämnade varsla personal. Förhandlingarna var inte påbörjade och det var osäkert hur många personer som skulle beröras.¹⁷⁶ Stämningen på fabriken blev allt sämre. Rykten om uppsägningar florerade bland de anställda.¹⁷⁷ De varsel som företaget lämnade gällde sju personer och verkstadsklubben försökte därefter lugna medlemmarna. Det fanns ingen grund för ryktena om permitteringar i större omfattning. Företagets strategi för att minska personalstyrkan var att naturliga avgångar skulle räcka.

I november 1977 kunde Niklasson rapportera till verkstadsklubbens styrelse från styrelsemöten med Electrolux AB om turerna kring Electrolux köp av Husqvarna AB.¹⁷⁸ Vid sidan av Electrolux var Husqvarna den stora inhemska vitvaruproducenten, främst hade företaget en stor del av spismarknaden. Electrolux koncernfack var kritiskt, inte till köpet, men att det alltför sent och i alltför begränsad omfattning lämnats information om transaktionen och de framtida planerna till de fackliga representanterna.¹⁷⁹

Med köpet av Husqvarna fick Electrolux två stora anläggningar för spisproduktion, en i Motala och en i Jönköping. Det innebar att koncernledningen

¹⁷⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 2/6 1977.

¹⁷⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 5/10 1977.

¹⁷⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 4/11 1977.

¹⁷⁸ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 25/11 1977.

¹⁷⁹ Protokoll från sammanträde med arbetsgrupp för LO-klubbarna inom Electrolux, metallklubbarna inom Husqvarna och Förbundet den 15/12 1977.

återigen tvingades planera hur produktionen skulle organiseras. För Motalas del innebar köpet att flyttningen av diskmaskinsproduktionen till Åtvidaberg rann ut i sanden.

Vid årsskiftet 1977/1978 slutade Johnny Niklasson sitt arbete på Electrolux och började en anställning som ombudsman på Metalls avdelning 37 i Motala. Han efterträddes av Rolf Karlsson (Electrolux Strömstad) i Electrolux bolagsstyrelse, som suppleant valdes Per Olof Edman (Electrolux Västervik-Ankarsrum).¹⁸⁰ Därmed förlorade verkstadsklubben i Motala direkt insyn i bolagsstyrelsen och ordförandeposten i det koncernfackliga samarbetet.

I juni 1979 var delar av verkstadsklubben på ett studiebesök på Torsviks-
verken i Norrahammar nära Jönköping, som tidigare ingått i Husqvarna-koncernen. Torsviksverken kom att ingå i MO-organisationen som förutom Motalafabriken bestod av Electrolux enhet i Strömstad. Torsviksverken hade tillverkat spisar i drygt hundra år. I slutet på 1870-talet lanserade Norrahammars bruk sin första vedspis, elspisar började produceras på 1930-talet.¹⁸¹ Torsvik hade haft rollen som Husqvarnakoncernens spisproducent och tillverkade 1980 fortfarande endast spisar. Studiebesöket gjordes delvis med tanke på den samordning av Electrolux spisproduktion som koncernledningen planerade. Därför var det i första hand spistillverkning i Torsvik som stod i fokus. Vissa inslag i spisproduktionen imponerade på besökarna från Motala, framförallt systemet för isolering av ugnar.¹⁸²

I samband med att verkstadsklubben kallades till MBL-förhandling, med anledning av beslut om samordning av Electrolux spis- och diskmaskinsproduktion för Europa, beslutade de lokala parterna vid Motalafabriken att de skulle skicka en gemensam skrivelse för att få till stånd ett möte med koncernledningen för att diskutera Motalafabrikens speciella problem med konjunkturläklig produktion.¹⁸³ Företagsledningen och de fackliga aktörerna i Motala gjorde gemensam sak för att stärka sin ställning inför den stundande samordningen. En av enheterna Motala och Torsvik skulle i framtiden tillverka spisar och den andra följaktligen diskmaskiner. Enligt verkstadsklubbens analyser och beräkningar var spisproduktionen det för tillfället mest attraktiva alternativet. Skälet var att det var den produktion som man trodde skulle kunna bära mest sysselsättning under den närmaste framtiden.¹⁸⁴ På längre sikt var kanske diskmaskinsproduktionen för den europeiska marknaden ett bättre alternativ men ett

¹⁸⁰ På en ordförandeträff i november 1977 meddelade Niklasson att han erhållit en ny anställning vid årsskiftet. Både Electrolux koncernledning och förbundet accepterade att Niklasson kvarstod som facklig bolagsstyrelserepresentant fram till och med bolagsstämman i mars 1978. Därför kom koncernfacket att göra ett fyllnadsval på ordförandeträffen i mars 1978. Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 10-11/11 1977 och 16-17/3 1978.

¹⁸¹ *Smålands Folkblad* 31/10 1980.

¹⁸² Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 8/6 1979.

¹⁸³ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 21/9 1979.

¹⁸⁴ Intervju med Sven-Åke Andersson 200510.

långt tidsperspektiv innebar ett vågspel. Diskmaskinen, som en relativt ny produkt, ansågs även vara mer konjunkturkänslig än spisen. I Motala såg man gärna spisproduktionen som ett komplement till den konjunkturkänsliga Caravanskåpstillverkningen.

MBL-förhandlingarna angående Motalaorganisationens framtida produktionsstruktur inleddes den 24:e oktober 1979 och fram till den 6:e november hade parterna träffats fyra gånger.¹⁸⁵ Utgångspunkten för samordningen var att Electrolux tillverkade spisar på två platser i Sverige och diskmaskiner på fyra platser i Europa och att koncernen önskade samordna produktionen till en spisproducerande enhet för den svenska marknaden och en producent av golvdiskmaskiner för den europeiska marknaden. Lars-Gunnar Norstedt som tillträtt som ordförande för verkstadsklubben efter Johnny Niklasson förde LO-kollektivets talan i förhandlingarna. Efter förhandlingarna kunde han meddela styrelsen att Motala tilldelats rollen som koncernens huvudfabrik för golvdiskmaskiner. Spisproduktionen skulle på sikt flyttas till Torsvik som skulle bli tillverkningscentrum för 60- och 70 centimeters spisar för den svenska marknaden. Motalafabriken skulle tilldelas ökad beläggning i plåtverkstaden och i komponenttillverkningen genom att leverera detaljer till bland annat Torsvik. Denna förändring beräknades ta 2-3 år. Verkstadsklubben fick besked att den totala sysselsättningen vare sig i Motala eller Torsvik skulle påverkas av strukturförändringen.

Några år tidigare hade verkstadsklubbens styrelse med Johnny Niklasson i spetsen kämpat ihärdigt för att få behålla diskmaskinsproduktionen. Nu var dock förutsättningarna helt annorlunda. I dragkampen mellan spis- och diskmaskinsproduktionen var det helt klart att verkstadsklubben i Motala ansåg att spisproduktionen var vinstlotten. Även om verkstadsklubbens styrelse godkände och skrev under förhandlingsprotokollet fick den relativt nytillträdde ordföranden Lars-Gunnar Norstedt kritik för det sätt som förhandlingarna genomförts på och framförallt resultatet av dem. Detta bidrog till att han inte fick fortsatt förtroende vid årsmötet 1980. I stället valde verkstadsklubben Sven-Åke Andersson (som också ingått i verkstadsklubben förhandlingskommitté) till ny ordförande.¹⁸⁶

Samtidigt som personal och ledning på Motalafabriken måste anpassa sig till beslutet och till den nya framtida ordningen påbörjades arbetet, mer eller mindre i det tysta, för att ändra beslutet.

Det första halvåret 1980 såg framtiden mörk ut för Motalafabriken. Spisproduktionen som skulle flyttas till Torsvik var den enda verksamhet som gick riktigt bra. Företaget hade svårigheter att producera spisar i den takt som efterfrågades. Det var även svårt att få fram material i den mängd och i det tempo som

¹⁸⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 8/11 1979. Jag har inte tillgång till MBL-förhandlingsprotokollen men förhandlingarna 24/10, 1/11, 5/11 och 6/11 refereras utförligt i verkstadsklubbens styrelseprotokoll.

¹⁸⁶ Intervju med Sven-Åke Andersson, 200510.

behövdes.¹⁸⁷ Motalafabrikens övriga produktion, i synnerhet Caravanskåpen, hade återigen drabbats av mycket låga försäljningssiffror. I februari hade koncernen ett totalt färdiglager på 185 000 Caravanskåp. Den beräknade årsproduktionen av Caravanskåp var drygt 100 000.¹⁸⁸ Trots att produktionen minskade avsevärt fortsatte ändå lagren att öka, i mitten av april 1980 hade lagren ökat till 200 000 skåp.¹⁸⁹ I denna situation var det svårt att bygga en framtid på produktion av Caravanskåp. Den första etappen av flyttning av spisproduktionen till Torsvik planerades att äga rum vid årsskiftet 1981/82.

När planerna för diskmaskinsproduktionen i Motala presenterades var verkstadsklubben kritisk, främst för att personalen på driftavdelningen inte konsulterats i planeringsarbetet. Den teknik som företaget planerade att köpa in var helt ny. Det innebar att personalen behövde omfattande utbildning och man kunde förvänta sig en lång inkörningsperiod samtidigt som företaget skulle behöva hålla ett väldigt stort reservdelslager för att kunna serva både den befintliga och den planerade tekniken.¹⁹⁰

I maj hade situationen försämrats ytterligare, försäljningssiffrorna sjönk till nivåer ingen hade kunnat förutspå.¹⁹¹ Nu satte företagsledningen och verkstadsclubbens styrelse sitt hopp till en räntesänkning i USA. Företaget planerade att minska personalstyrkan med 140 personer på två år. Av dessa var cirka 100 personer kollektivanställda. Företaget aviserade att även permittering och förtidspensionering kunde bli aktuellt. När situationen såg som mörkast ut släppte platschefen Emilsson en nyhet som väckte ett visst hopp inom verkstadsklubben. Om inte marknadssituationen för Motalafabrikens kylprodukter förbättrades kunde beslutet om flyttning av spisproduktionen komma att omprövas. Skulle Caravanskåpens dåliga försäljningssiffror i USA kunna rädda spisproduktionen kvar i Motala? Skulle man nu hoppas på sänkt eller höjd ränta i USA?

Platschefen Emilsson meddelade i augusti 1980 att trots räntesänkning i USA var försäljningssiffrorna mycket låga. Produktionsprogrammet för de kommande femton månaderna hade skrivits ned igen, nu till en nivå på 50-60 000 skåp. Angående personalreduceringen krävde verkstadsklubben att företaget skulle presentera konkreta namn istället för att bara diskutera antal. Verkstadsklubben och SIF-klubben hade framfört ett krav till företagsledningen att de önskade diskutera organisationsförändringarna för att införa diskmaskinsproduktionen i ett helhetsperspektiv istället för att diskutera lösryckta bitar var för sig. Verkstadsklubben menade att företagsledningen använde sig av denna strategi för att kunna driva igenom sin vilja i förhandlingarna. De fackliga klubbarna hävdade att företagsledningen bröt mot medbestämmandelagen och hade meddelat att de

¹⁸⁷ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 14/2, 17/4, 21/5 och 30/5 1980.

¹⁸⁸ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 14/2 1980.

¹⁸⁹ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 17/4 1980.

¹⁹⁰ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 17/4 1980.

¹⁹¹ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 21/5 ajounerat, återupptogs 30/5 1980.

planerade att begära central förhandling om inte företaget i fortsättningen följde MBL-regler i hanteringen av omorganiseringen av diskmaskinsproduktionen. Som ett svar på klubbarnas utspel skulle Anders Scharp komma ned från huvudkontoret för att diskutera omorganisationen med företagsledningen och fabriken fackliga företrädare.¹⁹²

Samtidigt som företagsledningen och de fackliga företrädarna vid Motalafabriken diskuterade omorganisationen försökte företrädare från Motalafabriken få koncernledningen att riva upp beslutet. Sven-Åke Andersson tillskriver i första hand platschefen Emilsson förtjänsten av att spisproduktionen kom att vara kvar i Motala. Det var Emilsson som tillsammans med företagets ekonomichef Dan Eisengarten övertygade koncernledningen att flyttningen av spisproduktionen till Torsvik inte var lönsam.¹⁹³ Företagsledningarna i respektive Torsvik och Motala hade fått i uppdrag att göra beräkningar på kostnaderna för att producera koncernens spisar för den svenska marknaden. Beräkningarna gällde inte bara själva driften utan båda enheterna behövde byggas om avsevärt för att kunna klara den tänkta produktionen. Sven-Åke Andersson hävdar att Motalafabriken kostnadsberäkning var riktig och speglade de verkliga förhållandena medan kalkylen från Torsvik inte riktigt stämde, en glädjekalkyl.¹⁹⁴ Efter att underlagen till beslutet redovisats för koncernledningen begärde företagsledningen i Motala en omräkning och då visade det sig att Motalaalternativet var betydligt billigare än Torsviks.

Den 4:e september offentliggjorde företagsledningen att det fanns skäl att ändra det tidigare beslutet om spisproduktionens lokalisering och att man därför ville inleda nya förhandlingar med de lokala facken. Ordföranden för verkstadsklubben i Torsvik, Erik Lilja var långt ifrån nöjd. Verkstadsklubben i Torsvik och socialdemokratiska lokaltidningen *Smålands Folkblad* beskyllde Electrolux ledning för löftesbrott.¹⁹⁵ Den borgerliga morgontidningen *Jönköpings-Posten* ansåg att beslutet var felaktigt och att förtroendet för Electrolux nu sjunkit till bottenivå.¹⁹⁶ Tidningen hävdade även att något liknande aldrig skulle ha hänt om Husqvarna varit kvar som ägare.

Något som lyftes fram av de småländska morgontidningarna som en komplicerande faktor var att de fackliga företrädarna från Torsvik MBL-förhandlade med företagsledningen i Motala i och med att fabriken ingick i MO-organisationen. Platschefen i Motala Lars Emilsson hade även varit fabrikschef hos Husqvarna just i Torsvik (1960).

¹⁹² Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 13/8 1980.

¹⁹³ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelsemöte 9/8 1983.

¹⁹⁴ Intervju med Sven-Åke Andersson 2000 10/5.

¹⁹⁵ *Smålands Folkblad* 5/9 1980.

¹⁹⁶ *Jönköpings-Posten* 6/9 1980.

Vad var anledningen till att företaget ändrade sitt tidigare beslut? Enligt Erik Lilja ändrade Electrolux beslutet för att trygga sysselsättningen i Motala.¹⁹⁷ Det var således samma tolkning som verkstadsklubben i Motala gjorde då Electrolux beslutat att flytta diskmaskinsproduktionen till Åtvidaberg några år tidigare. När *Jönköpings-Posten* frågade Lars Emilsson om sysselsättningsläget i Motala bidrog till att beslutet ändrats, svarade han nej och hävdade att det endast funnits företagsekonomiska motiv.¹⁹⁸ Enligt Emilsson hade de nya beräkningarna visat att investeringskostnaderna för att bygga ut produktionsfaciliteterna var lika höga i Torsvik som i Motala. Eftersom plåtbearbetningen var placerad i Motala skulle man genom att även producera spisarna där kunna ha hela tillverkningskedjan på en plats. Dessutom hävdade Emilsson att det inte fanns några sysselsättningsproblem på Electrolux i Motala. Detta var nu inte sant med tanke på den kraftiga nedgången av efterfrågan på i första hand Caravankylskåpen under 1979 och 1980.

I dragkampen om spisproduktionen hade Motalafabriken en uppenbar fördel före Torsvik. Motalaorganisationen hade kontinuitet i kontakterna med huvudkontoret. Det gav inte bara en fördel i att göra beräkningar på de grunder som var brukligt i koncernen. De väl upparbetade personliga kontakterna med koncernledningen måste också ha inneburit en fördel.

Verkstadsklubbens ordförande i Torsvik, Erik Lilja, hävdade att det ändrade beslutet måste ha grundats på ett felaktigt underlag. Det vore slöseri med resurser att inte producera spisar i Norrahammar. Torsviksverken var Europas modernaste spisfabrik och personalen mycket yrkesskicklig. Vidare hävdade Lilja att diskmaskinsproduktionen endast skulle kunna ge 200 av fabriken 350 personer sysselsättning. Företagets försäkringar om att diskmaskinen var en framtidsprodukt och att full sysselsättning skulle garanteras trodde han inte på. ”Har företagsledningen brutit löftet från i november 1979 kan inte (...) löftet om ersättningsprodukter tas på allvar.”¹⁹⁹

Inför den stundande MBL-förhandlingen intervjuade *Jönköpings-Posten* ordförandena från verkstadsklubbarna i Torsvik respektive Motala under rubriken ”Dragkampen – nu slåss fackklubbarna”.²⁰⁰ Sven-Åke Andersson från Motala hävdade att ledningen i Torsvik medvetet lämnat in felaktiga siffror till den ursprungliga beräkningen i syfte att få behålla spistillverkningen. Erik Lilja medgav att kalkylen från Torsvik var lågt räknad men att det berodde på att Torsvik gjorde beräkning utifrån den spismodell som då tillverkades i Torsvik. Trots detta vägrade Lilja medge att investeringskostnaderna skulle kunna bli lika höga i Torsvik som i Motala. Ett annat skäl enligt Andersson varför beslutet att flytta spisproduktionen till Motala var riktigt var ortens arbetsmarknadsläge. För-

¹⁹⁷ *Smålands Folkblad* 5/9 1980, 19/9 och *Jönköpings-Posten* 12/9 1980.

¹⁹⁸ *Jönköpings-Posten* 6/9 1980.

¹⁹⁹ *Smålands Folkblad* 10/9 1980. Min parentes.

²⁰⁰ *Jönköpings-Posten* 12/9 1980.

utom neddragningar vid Motala Verkstad och Luxor hade enbart Electrolux i Motala på två år förlorat lika många jobb som Torsvik hade sammanlagt. Därför behövdes spisproduktionen i Motala för att kunna trygga sysselsättningen. För övrigt kunde inte Motalafabriken förlita sig på den konjunktürkänsliga produktionen av Caravanskåp. Andersson menade vidare att Torsvik som en mindre industri inte var lika känslig för konjunkturförändringar. Lilja ansåg att detta resonemang var rent nonsens. Att ta spisen från Torsvik var ju bara att flytta Motalas problem till Torsvik. Förresten hade det ju tidigare sagts att det endast låg ekonomiska skäl till grund för beslutet. Det avgörande skälet för Andersson varför beslutet att förlägga spisproduktionen till Motala var riktigt var att företaget kunde utföra fler produktionsled i Motala. Plåttillverkningen i Motala var därmed avgörande. Lilja menade att detta aldrig tidigare varit något problem för spisproduktion i Torsvik samt att Electrolux borde ha tänkt i dessa banor redan före det första beslutet, om produktionsverkstadstanken var avgörande. Lilja argumenterade för att spisproduktionen borde förläggas till Torsvik eftersom fabriken var Europas modernaste. Andersson ansåg att det endast var emaljverket i Torsvik som var mer modernt än motsvarande produktion i Motala. I avslutningen av artikeln intygade båda verkstadsklubbsordförandena att de absolut inte var ovänner och att de båda bara var och en slogs för sin sak. ”Den här gången råkar vi bara stå på olika sidor.”²⁰¹ Trots detta intygande så kom intressekonflikten mellan Motala och Torsvik att leda till att relationerna i det koncernfackliga samarbetet försvårades mellan det ursprungliga Electrolux fackliga organisationerna och de som tidigare ingått i Husqvarnas koncernfackliga samarbete.²⁰²

Den 20:e september 1980 kunde Jönköpings morgontidningar meddela läsarna att förhandlingarna vid Torsviksverken var avslutade.²⁰³ Företagsledningen drev igenom sitt beslut och därmed hade Torsvik förlorat produktionen av spisar. Tillverkningen av spisar skulle dock fortsätta i Torsvik fram till mitten av 1982, innan all spisproduktion överförts till Motala. Som ersättning för spisproduktionen skulle Torsvik förutom tillverkningen av diskmaskiner även behålla tillverkningen av kokplattor samt legoarbeten för 60-70 personer överföras från Motala till Torsvik.

Att bevaka sysselsättningsläget vid Electrolux svenska enheter var en av koncernfackets viktigare och mer centrala uppgifter. Koncernfackets organisation var väl lämpad för att urskilja de enheter i koncernen som brottades med problem och som kunde hamna i riskzonen för nedskärning och eventuellt nedläggning. Johnny Niklasson ansåg exempelvis att en av de lokala klubbarnas roller var att reagera på signaler som kunde tolkas som att enheten stod inför problem.

²⁰¹ *Jönköpings-Posten* 12/9 1980.

²⁰² Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

²⁰³ *Jönköpings-Posten* 20/9 1980 och *Smålands Folkblad* 20/9 1980.

Klubbarna skulle fungera som "larmklockor" för att påtala att något inte stod rätt till. "Larmklocksfunktionen" hade klubbarna haft under hela 1970-talet. Problemet var snarare vad koncernfacket och VU skulle göra när någon klubb aktiverade "larmklockan". Koncernfacket tenderade att endast bevaka utvecklingen när väl "larmklockan" aktiverats. I regel protesterade koncernfacket först när koncernledningen fattat beslut om exempelvis nedläggning trots att de lokala klubbar vid flera tillfällen förtvivlat ryckt i larmklockan innan det definitiva beslutet tagits. De lokala klubbarna vände sig under den första halvan av 1980-talet ofta till förbundet för hjälp och bistånd då koncernledningen aviserade nedläggning. Det berodde inte enbart på att koncernfackets otydliga roll i dessa frågor utan snarare på de uppenbara intressekonflikter som sysselsättningsfrågorna blottlade i koncernfacket. När en enhets nedläggning kunde innebära räddningen för en systerfabrik inom koncernen var det svårt för koncernfacket att agera entydigt. De fackliga företrädarna från Motalafabriken uppfattade tydligen situationen så att det inte fanns någon poäng med att lyfta upp frågan om diskmaskins- respektive spisproduktionens placering till koncernfacket. Det fanns bättre förutsättningar att agera från den lokala nivån direkt.

Koncernfackets relation till SIF och SALF

Före 1970-talet hade det inte funnits något samarbete eller kontakter mellan LO-kollektivet och tjänstemannafacken SIF och SALF i Electrolux på koncernnivå. I kapitel tre konstaterade jag att det på lokal nivå skedde ett närmande mellan dessa fackliga organisationer i och med företagsnämndernas införande. Med lagen om styrelsrepresentation kom även koncernfacket genom sina representanter i bolagsstyrelsen att få beröringspunkter med tjänstemannafacken. Tidigare i kapitlet konstaterades att koncernfacket och tjänstemannafacken hade kontakter och diskussioner inför en förhandling med koncernledningen angående arbetstagarkonsulten.

I samband med att kritik riktades mot koncernfackets interna konsult på en klubbordförandeträff i mars 1978, förklarade Johnny Niklasson varför koncernfacket inte lyckades driva igenom kravet om extern konsult med följande ord:

"Vi vet att SIF och SALF hoppade av vår gemensamma linje i denna fråga strax före vi skulle förhandla med koncernledningen. Vi har stora problem att arbeta ihop med tjänstemännen när det gäller gemensamma förhandlingar eller uttalanden."²⁰⁴

Fast det var nog inte alltid helt enkelt för SIF och SALF i relationen med LO-kollektivet i Electrolux koncernfack. På 1977 års koncernkonferens beskrev Johnny Niklasson det fackliga samarbetet i bolagsstyrelsen på följande sätt: "Vi

²⁰⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 16-17/3 1978.

kräver lojalitet från SIF och SALF i gemensamma frågor och hittilldags har de genom sin tystnad ställt upp på Metalls krav.”²⁰⁵

I september 1980 rapporterade Rolf Karlsson att han fått ett förslag angående regler för information och förhandlingsgång vid företagsuppköp som skulle gälla för Electrolux koncernen. Förslaget var framtaget av SIF och SALF gemensamt. Det utgick från att LO-facken och tjänstemannafacken skulle samordna sin verksamhet beträffande information och förhandlingar vid företagsuppköp. Enligt förslaget skulle samordningen ske på tre nivåer: inom Electrolux moderbolag, inom dotterbolagskoncernerna (exempelvis Facit och Husqvarna) och slutligen inom dotterbolagen som inte ingick i någon koncern. Något organiserat samarbete mellan dessa fackliga organisationer hade tidigare inte förekommit inom Electrolux. Förslaget innebar att de fackliga organisationerna på dessa tre nivåer skulle forma dels en gemensam förhandlingsgrupp och dels en gemensam informationsmottagargrupp. Enligt MBL skulle företaget begära förhandling med de lokala klubbar som berördes av företagsuppköpet. Tjänstemannafackens förslag var således tänkt att underlätta den fackliga samordningen och i viss utsträckning ersätta de lokala förhandlingarna. Förhandlingsarbetet skulle även utgå ifrån förtroendemannalagen och lagen om styrelserepresentation. Det fackliga samarbetet skulle följa de regler som LO och PTK tagit fram 1977. Syftet med förslaget var att utveckla det fackliga inflytandet över koncernens företagsuppköp och fusioner.²⁰⁶

VU var försiktigt positivt till förslaget och skulle ta upp förslaget på de respektive klubbordförandeträffarna.²⁰⁷ I oktober 1980 skickade VU ett brev till SIF:s koncernklubb där det kritiserade SALF:s representant i bolagsstyrelsen. VU ansåg att SALF hade agerat tveksamt vid flera förhandlingar med koncernledningen. Det faktum att deras facklige representant innehade aktier i Electrolux motiverade frågan om SALF företrädde löntagarintressen eller ägarintressen i styrelsen. I brevet markerade VU att det inte var LO-kollektivets sak att tillsätta fackliga representanter för tjänstemännen. Trots det sändes brevet till SIF eftersom de faktiskt kunde avgöra huruvida SALF skulle ha representation i bolagsstyrelsen eller ej.²⁰⁸ Jag har inte kunnat avgöra huruvida koncernfacket fick någon reaktion från SIF på detta brev. Men denna misstro mellan de fackliga organisationerna inom koncernen kan inte ha varit en bra grogrund för ett närmare samarbete.

I november 1980 presenterades förslaget till regler vid företagsköp för de samlade klubbordförandena. Enligt Rolf Karlsson var bakgrunden att

²⁰⁵ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/6 1977.

²⁰⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/9 1980.

²⁰⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/9 1980.

²⁰⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 23-24/10 1980.

”vi i VU har sökt få fram ett förslag till regler vid företagsköp, försäljning, omstrukturering, produktionsomflyttningar eller annan viktig förändring som berör ett större antal anställda.”²⁰⁹

Det gällde att hitta ett system för enkla och effektiva förhandlingar. Enligt Karlsson skulle förhandlingarna på koncernnivå så snart det var möjligt föras ned på lokal nivå. Det var de berörda klubbarna som i första hand skulle föra förhandlingarna. Karlsson ansåg vidare att den internationella verksamheten borde uppmärksammas i större utsträckning än vad som var fallet, ”ty det är på detta område E-lux expansion kommer att ske.”²¹⁰ Därför borde förhandlingsorganisationen även omfatta utlandsbolagen som i praktiken styrdes från Sverige. Förslaget hade redan presenterats för koncernledningen vid ett möte där även SIF och SALF deltog, och enligt Karlsson hade förslaget stöd från tjänstemannafacken. Vid mötet med koncernledningen hade förslaget avfärdats som orealistiskt. Trots detta hade parterna kommit överens om att diskutera frågan igen; datum var redan utsett. VU ville nu att klubbarna skulle diskutera och kommentera förslaget.²¹¹

Det förslag som presenterades för koncernledningen redovisades inte utförligt i protokollet. Därför är det svårt att exakt säga hur det skilde sig från tjänstemannafackens ursprungliga förslag. Det var tydligt att det förslag som presenterades för koncernledningen och för ordförandeträffen syftade till en förhandlingsgång som innebar att förhandlingarna snabbt skulle föras ned på lokal nivå. Så var inte tjänstemannafackens ursprungliga förslag utformat. LO-kollektivet avvisade tjänstemannafackens förslag om att organisera gemensam förhandlings- och informationsmottagargrupp. Koncernfacket föredrog att de fackliga organisationerna hölls åtskilda och fick separata kallelser till förhandlingarna med koncernledningen.

I februari 1981 presenterade Rolf Karlsson uppgörelsen mellan koncernledningen och de fackliga organisationerna för VU. Protokollet innehåller inte hela uppgörelsen utan endast delar av densamma. Avtalet slöts mellan fyra parter: Electrolux, SIF-, SALF- och verkstadsklubbarna.²¹² Avtalet stipulerade att koncernledningen i samband med större företagsförvärv eller avyttringar skall föra den primära MBL-förhandlingen med respektive koncernfack.²¹³ Denna förhandling skulle påbörjas på koncernledningens initiativ och genomföras i god tid före beslut. Om övriga företagsförvärv och avyttringar samt omstruktureringar och

²⁰⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 27-28/11 1980.

²¹⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 27-28/11 1980.

²¹¹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 27-28/11 1980.

²¹² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4/2 1981. Att avtalet slöts mellan verkstadsklubbarna och de övriga parterna gör att det blir oklart huruvida avtalet omfattade hela koncernfacket eller endast de fackklubbar som tillhörde Metall. Denna fråga kommenteras inte i protokollet.

²¹³ SIF och SALF hade ett gemensamt koncernorgan på koncernnivå.

omorganisationer i Sverige skulle koncernledningen informera ordföranden i koncernfacken i så god tid att förhandlingar med dem hann genomföras före beslut. Om det var flera klubbar som berördes skulle gemensam förhandling med samtliga berörda klubbar genomföras vid samma tidpunkt och på samma plats. Slutligen var det koncernledningen som hade ansvar att lämna information och ta initiativ till förhandlingar.²¹⁴

Koncernfacket hade svårigheter att samarbeta med tjänstemannafacken. Det berodde dels på att de olika organisationernas olika intressen som gjorde att det kunde vara svårt att hitta en gemensam ståndpunkt i förhandlingarna med koncernledningen, dels på att relationen mellan organisationerna var tämligen kylig. Trots detta lyckades tjänstemannafacken, koncernfacket och koncernledningen på de fackliga organisationernas initiativ förhandla fram ett avtal för hur större företagsköp, försäljningar, omstruktureringar och produktionsomflyttningar skulle gå till. Detta avtal gav konkret resultat på så sätt att Electrolux köp av exempelvis Husqvarna och Zanussi gick betydligt smidigare än vad köpet av Gränges hade gjort.

Summering

Koncernfacket och de traditionella frågorna

Under den första halvan av 1970-talet fortsatte koncernfacket att arbeta med frågor om förmåner, arbetsmiljöfrågor och löner på samma sätt som under den förra perioden. Först identifierades ett område eller en förmån som man ansåg behövde och hade förutsättningar att förbättras. Därefter inhämtades information från de olika klubbarna i koncernfacket om situationen i frågan. Nästa steg var att kontakta koncernledningen för att om möjligt initiera en förhandling. Visade det sig omöjligt försökte koncernfacket istället att initiera lokala förhandlingar vid den enhet där de ansåg att förutsättningarna var de bästa. Därefter var det kanske möjligt att få till stånd koncernvisa förhandlingar i frågan. Som i exemplet med subventionen för skyddsskorna fick koncernfacket ibland vänta med en fråga innan en förhandlingssituation öppnade sig. Koncernfacket försökte således att utnyttja koncernstrukturen genom att välja nivå (koncernledning eller fabriksledning), enhet och tidpunkt för när en förhandling skulle initieras. I och med att koncernledningen 1977 hade tagit fram en ny personalmanual, i vilken flertalet förmåner reglerades, underlättades koncernfackets arbete. Därefter lade inte koncernfacket ned lika mycket arbete på förmånsnivåer och liknande frågor. Att koncernledningen från och med 1977 valde att genomföra koncernenhetliga förmåner ansågs som en seger för koncernfacket. Jag uppfattar att det var koncernfackets konsekventa krav på koncernenhetliga förmåner som drev på koncernledningen att ta fram en personalmanual som reglerade bland annat förmåner för

²¹⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4/2 1981.

de anställda vid de svenska enheterna. En annan tänkbar tolkning är att koncernledningen försökte neutralisera det koncernfackliga systemet att trissa upp förmånerna genom att hänvisa till det mest fördelaktiga lokala avtalet genom att etablera ett enhetligt förmånspaket.

Löner var en annan traditionell facklig fråga som engagerade koncernfacket. Även i lönefrågan försökte koncernfacket att hitta former för samordning. VU verkade i mitten av 1970-talet för att koncernfacket skulle samordna de lokala löneförhandlingarna. Dock motsatte sig flertalet av klubbarna en sådan samordning. De vägrade således att ge avkall på suveräniteten i de lokala förhandlingarna. Samarbetet angående de lokala förhandlingarna stannade vid informationsutbyte. Månadslönefrågan däremot var en central facklig fråga under 1970-talet. Electrolux koncernfack började att intressera sig för frågan om månadslön 1973 men först 1976 lyckades koncernfacket att hitta en framkomlig taktik för att även intressera koncernledningen. Gemensamt beslutade koncernfack och koncernledning att införa månadslön på prov vid en enhet. Dock lyckades inte de lokala parterna vid Mariestadsfabriken att komma överens om formen för månadslön. Månadslön infördes 1979 vid enheterna Västervik-Ankarsrum och Ljungby.

Införandet av ny teknik var en traditionell facklig fråga som stod på koncernfackets dagordning under den första hälften av 1980-talet. Koncernledningen ville införa ett datoriserat tidredovisningssystem. Electrolux var tidigt ute med att introducera ett sådant system och därför hade koncernfacket svårt att få stöd och vägledning från förbundet. Därför tvingades koncernfacket att orientera sig själva, delvis med hjälp av forskare från bland annat Linköpings universitet, i den för koncernfacket nya och komplexa frågan. Fullt utbyggt ansåg koncernfacket att tidredovisningssystemet skulle kunna äventyra den fackliga sammanhållningen eftersom systemet var individuellt uppbyggt. Det ansågs även hota den personliga integriteten. Koncernfacket beslutade att vägra acceptera att den andra etappen av systemet infördes. Koncernledningen som var angelägen att systemet infördes lyckades bryta den koncernfackliga blockaden genom att utnyttja koncernstrukturen. Genom att väva in frågan om tidredovisningssystemet i de lokala löneförhandlingarna kom klubbarna i Västervik-Ankarsrum 1985 att acceptera att etapp två infördes. Därmed bröts den fackliga sammanhållningen i frågan och flera andra klubbar kom att acceptera systemet. En slutsats är att koncernfacket hade mycket svårt att behålla enighet i en utdragen förhandlingsprocess. Eller att den "traditionella fackliga ordningen" var starkare än den nya koncernfackliga. Lokala förhandlingsframgångar vägde tyngre än koncernsolidariteten.

Dessa frågor kan mycket väl benämnas som traditionella fackliga frågor. Men frågorna får en helt annan komplexitet i en koncern. För ett koncernfack måste de fackliga metoderna delvis vara andra om koncernfacket skall kunna bli framgångsrikt. Detta beror på att en verkstadsklubb i en koncern förutom företags-

ledningen även är beroende av beslut och aktiviteter vid andra fackliga klubbar och andra företag i koncernen samt koncernledningen.

Koncernfacket och de koncernövergripande frågorna

Koncernfackets agerande eller rättare sagt brist på agerande i förhållande till Hemförsäljningskommittén är för denna studie intressant. Koncernledningen sökte i denna fråga allians med de fackliga organisationerna. Därigenom hoppades Electrolux ledning undvika en reglering av direktförsäljning. Detta misslyckades eftersom LO och dess representant i hemförsäljningskommittén stödde förslaget att reglera hemförsäljning. På en sysselsättningskonferens i juni 1976 uttryckte koncernens VD Gösta Bystedt sin besvikelse över att ”metall inte på bättre sätt har stött oss i denna fråga.”²¹⁵ Bland dessa aktörer försökte även Electrolux koncernfack att hitta en position. Det var uppenbart att flertalet av koncernfackets representanter i likhet med LO ville reglera hemförsäljningen. Men samtidigt var det lika tydligt att det rådde en stor osäkerhet inom koncernfacket hur stor tilltro de skulle sätta till Electrolux lednings utspel. Reglerad hemförsäljning kunde innebära sysselsättningsminskningar vid några av koncernen enheter i Sverige. Koncernfacket ville inte att arbetstillfällena skulle flyttas utomlands och de fackliga representanterna från Västervik och Ankarsrum kunde ju aldrig gå på en linje som eventuellt kunde innebära nedläggning och arbetslöshet för dessa enheter. Var koncernledningens analys riktig? Skulle verkligen en reglerad hemförsäljning leda till att dammsugarproduktionen förlades utomlands? Rolf Karlsson menar att det är detta som är

”fackets eländiga dilemma att inte ha någon möjlighet att syna företagets kort. Du kan inte säga till företagsledningen, allright skit i det då. Vi klarar oss väl ändå. Hur fan ska du kunna säga det som facklig representant. För du har ju inget kapital att sätta in om företagets agerande sedan leder till nedläggning.”²¹⁶

Koncernledningens bedömning eller hot om vad en reglerad hemförsäljning skulle kunna innebära försatte koncernfacket i just detta ”eländiga dilemma”. Ingen av koncernfackets representanter sade sig vara positiv till direktförsäljning. De som uttryckte en åsikt var konsekvent negativa till försäljningsmetoden. Men antipatin mot försäljningsmetoden fick ju ställas i relation till en eventuell förlust av arbetstillfällena i Västervik och Ankarsrum. Därför tog Electrolux koncernfack aldrig tydligt ställning i frågan.

Koncernfackets arbete med att fördela arbetsmiljöfondens medel var en delvis ny upplevelse för dem; de hade ett reellt inflytande över hur medlen skulle fördelas och de tvingades prioritera mellan koncernens olika företags äskanden. Det

²¹⁵ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 17/6 1976.

²¹⁶ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

innebar att koncernfacket på allvar tvingades brottas med den unika situationen i en koncern, det vill säga konkurrenssituationen mellan olika företag och fackklubbar. En konkurrenssituation där olika företags äskanden vägdes mot varandra var unik för koncernfack. Även fördelningen gav upphov till konflikter mellan klubbarna som ingick i koncernfacket. Dessa konflikter om resurser var inte på något sätt unika för fördelningen av fondmedel utan var en del av det koncernfackliga arbetet.

Koncernfacket kom även under de sista åren av 1970-talet att engageras i frågan huruvida arbetstagarna i Electrolux skulle ha en intern eller extern arbetstagarkonsult. Fast i denna fråga uppstod inga konfliktsituationer mellan klubbar i koncernfacket. Koncernfacket önskade en extern arbetstagarkonsult och var tämligen kritiska till den arbetstagarkonsult som koncernledningen ställde till deras förfogande. Koncernfacket ansåg att en extern arbetstagarkonsult skulle ha kunnat bidra med mer och utförligare ekonomisk information om koncernen och dess olika beståndsdelar.

Förslaget att införa central företagsnämnd som framfördes av en facklig representant från Facitkoncernen visade tre saker. De fackliga företrädarna från Facitdelen av koncernen tycktes ha en positivare bild av företagsnämnden och samtidigt fanns det ett missnöje med koncernfackets verksamhet. En central företagsnämnd skulle genom sin konstruktion, lokala fackliga företrädare möter koncernledningen i en nämnd på koncernnivå, konkurrera med koncernfacket. Hade det varit möjligt att ha både en central företagsnämnd och ett koncernfack med ambitionen att förhandla och fungera som motpart till koncernledningen? Det är tveksamt om koncernledningen hade accepterat en sådan konstruktion med dubbla förhandlingar på koncernnivå. Förslaget att inrätta en central företagsnämnd och framförallt motreaktionen från de fackliga företrädarna från moderbolaget visade att det fanns olika intressen mellan de fackliga företrädarna från koncernfackets olika koncerner. De fackliga företrädarna från moderbolaget förklarade inte bara koncernfacket utan även sin egen dominerande ställning i koncernfacket.

Sysselsättningsläget

En av koncernfackets mer centrala arbetsuppgifter var att bevaka arbetstillgången vid koncernens enheter, främst vid de svenska fabrikena. Framförallt bevakade varje facklig företrädare sin egen enhets intressen. Vid flera tillfällen förekom regelrätt dragkamp om arbetstillfällen mellan fackliga företrädare. De lokala fackliga företrädarnas roll var att fungera som larmklockor när de upptäckte signaler att enheten gick dåligt. Vad som skulle ske när väl de fackliga företrädarna reagerat var dock oklart. Koncernfacket reagerade med protester först när nedläggnings- eller nedskärningsbeslutet var fattat även om de lokala företrädarna långt tidigare aviserat sina farhågor. Vid ett enda tillfälle agerade kon-

cernfacket genom VU innan det slutliga beslutet var fattat. När de lokala fackklubbarna kallade in förbundet var det lättare att få till stånd ett agerande. Koncernfackets otydliga formella partsrelation till koncernledningen kan förstås ha varit hämmande. Jag hävdar dock att koncernfackets problem främst berodde på svårigheterna att hitta en gemensam strategi.

Den viktigaste uppgiften för representanter i en fackklubb är att företräda sina medlemmars intressen. Därför kan det uppstå konfliktsituationer mellan koncernlogiken där helhetens, koncernens, intressen ställs mot de enskilda delarna och fackklubslogiken där medlemmarnas intressen i den enskilda enheten ställs före helheten. Denna intressekonflikt var en självklar beståndsdel av det koncernfackliga arbetet och utgjorde en viktig begränsning för koncernfacket.

Koncernfacket och de lokala intressena

Att det var de lokala intressena som styrde de fackliga företrädarnas ställningstaganden i koncernfacket var inte unikt för sysselsättningsfrågorna. I samband med frågan om Hemförsäljningskommittén kunde inte koncernfacket agera eftersom lokala intressen stod mot varandra. Frågan om de lokala intressena kontra överordnade koncernfackliga intressen ställdes på sin spets i samband med beslutet huruvida koncernfacket skulle samordna de lokala löneförhandlingarna eller ej. VU presenterade fyra alternativ med ytterligheterna informationsutbyte och central koncernfacklig styrning. Det var tydligt att VU inte fick gehör för en ökad samordning av de lokala löneförhandlingarna. De lokala klubbarna var inte intresserade av att fränhända sig den lokala suveräniteten över de lokala löneförhandlingarna. Detta beslut indikerade ett viktigt vägval, där koncernfacket valde att bibehålla den tidigare ordningen, där det lokala intresset var överordnat ett fackligt koncernintresse. Koncernfacket var och förblev under perioden 1970-1985 ett forum för LO-fackliga aktörer inom Electroluxkoncernen som i första hand var lojala mot den egna enheten och där koncernfacket i första hand användes för att stärka de enskilda lokala enheterna.

Samuelsson skriver att ”det vore en fatal brist på politisk insikt att inte inse” att de fackliga rörelserna i första hand var uppbyggda för att tillvarata de egna medlemmarnas intressen. Han konstaterar detta när han beskriver det som han benämner trovärdighetsproblemet. I detta sammanhang diskuterar han en konflikt mellan solidaritet mellan i- och u-länder och den nationella och regionala egoismen. Kapitlet har givit exempel på det som Samuelsson skulle ha kallat för regional egoism. Men detta är inte enbart ett uttryck för målet att tillvarata medlemmarnas intressen utan är en kombination av detta och den fackliga vertikala organisationsstrukturen.

Koncernfackets relation till SIF och SALF

Under perioden 1970 till 1985 förekom ett visst samarbete mellan koncernfacket och tjänstemannafacken på koncernnivå. I viss utsträckning var detta samarbete reglerat genom lagar och avtal. Både tjänstemän och LO-kollektiv fick genom lagen om styrelserepresentation in företrädare i Electrolux styrelse och i förhandlingarna om arbetstagarkonsult och ekonomikommitté skulle koncernens fackliga organisationer agera gemensamt gentemot koncernledningen. Trots de ökade kontakterna mellan de fackliga organisationerna var det svårt att etablera ett bra samarbete. Det finns inget som tyder på att koncernfacket tog några initiativ, förutom de som stipulerades i lagar och avtal, för att inleda ett djupare samarbete med tjänstemannafacken. Tvärtom påtalade Niklasson för koncernfacket att det var svårt att samarbeta med tjänstemännen. Trots det var det tjänstemännens koncernfack som tog den initiala kontakten och som presenterade det första förslaget till det som kom att bli ett avtal mellan de fackliga organisationerna och koncernledningen som reglerade större företagsuppköp.

Koncernfackets relation till motparten

För koncernfacket var koncernledningen motparten. Koncernfacket hade som organisation ingen relation till de lokala enheternas företagsledningar. I viss utsträckning förekom det kritik mot de lokala företagsledningarna under koncernfackets sammanträden. Vid några tillfällen ifrågasattes företagsledningarnas kompetens, exempelvis i samband med sysselsättningssvårigheterna inom Facit-koncernen. Men när fackliga företrädare från Facit även kritiserade koncernledningen hände det att Niklasson försvarade Scharp.

Koncernfacket fick vid ett tillfälle kritik av koncernledningen för att inte på ledningens uppmaning gjort gemensam sak med koncernledningen i frågan om hemförsäljningskommittén. I regel verkar dock koncernfacket haft en tämligen god relation till koncernledningen.

De personer jag har intervjuat understryker konsekvent vilka goda relationer koncernfacket och de själva personligen hade med koncernledningen. Har det funnits konflikter har de varit med de lokala företagsledningarna. När jag har frågat, relaterat och refererat ur protokollen om konflikter och när koncernfacket uttryckt sin besvikelse i protokollen över koncernledningens agerade så kommer intervjupersonerna i regel inte ihåg dessa episoder. Snarare hävdar de att det måste bero på missförstånd och felskrivningar i protokollen eller något liknande.

Koncernfacket och Ekdahls modell

Genomgången av de traditionella fackliga frågorna visade att skyddsfrågor, förmåner, löner och införandet av ny teknik var representerade i Ekdahls modell. Det gick samtidigt att konstatera att frågorna genom koncernstrukturen fick en ny komplexitet. De koncernkaraktäristiska frågorna som diskuterades i kapitlet var:

hemförsäljningskommittén, arbetsmiljöfonden, ekonomikommitté och arbetstagarkonsult, central företagsnämnd, sysselsättningsläget samt relationen till SIF och SALF. Ekdahls modell rymmer även dessa frågor men det som är intressant är att koncernfacket under perioden 1970 till och med 1985 även kom att arbeta med frågor som ryms inom de områden som Ekdahl benämnt som Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad. I kapitel tre visade materialet att koncernfacket endast intresserade sig för områdena Köpmarknad och Produktion medan verkstadsklubben i Motala även intresserade sig för områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad. Under studiens sista tidsperiod kom även koncernfacket att diskutera koncernens försäljningsmetod samt genom arbetsmiljöfonden, ekonomikommittéerna, arbetstagarkonsulten och sysselsättningsläget intressera sig för hur koncernen skulle disponera överskottet.

Kapitel 7

Internationell koncernfacklig verksamhet 1970-1985

Ett problem som diskuterades under 1970-talet var hur koncernfack skulle förhålla sig till fackliga organisationer som var anslutna till andra internationaler än FFI. LO-kongresserna var entydiga i att LO-förbund inte skulle samarbeta med icke FFI-anslutna fackliga organisationer. Hur förhöll sig Electrolux koncernfack till problematiken med icke FFI-anslutna fackliga organisationer? Andra problem som identifierades var att den fackliga organisationsstrukturen varierade avsevärt mellan olika länder och att den språkliga barriären kunde utgöra ett hinder för samarbetet. Vid LO-kongresserna slogs det dock fast vid flera tillfällen att den fackliga rörelsen var tvungen att försöka minska de multinationella företagens inflytande. Förutom genom olika former av politiska beslut satte den fackliga rörelsen främst sin tilltro till att internationell samverkan mellan lokala fackliga organisationer inom en och samma koncern, dvs internationella koncernfack, kunde motverka de multinationella företagens inflytande. LO-kongressen 1976 beslutade att verka för att denna typ av facklig verksamhet skulle understödjas både av de nationella och av de internationella fackliga instanserna. Kom det intresse som den nationella fackliga rörelsen visade för den koncernfackliga verksamheten att innebära ett uppsving för Electrolux koncernfack under den andra halvan av 1970-talet? Hur och i vilken utsträckning kom LO och dess medlemsförbund att understödja den koncernfackliga verksamheten vid Electrolux?

Norge, Finland och Danmark – sen drar vi ett streck

Electrolux tillverkningsenhet i Luton hade en i stort sett lika lång kontinuitet som Electroluxenheten i Motala. Ändå började de fackliga företrädarna på Motalafabriken inte intressera sig för Lutonfabriken förrän under andra halvan av 1970-talet. Här återfinns flera trådar som ger en intressant bild av den fackliga verksamheten under 1970-talet inom Electrolux.

Historien började med att Johnny Niklasson i samband med ett bolagsstyrelsemöte i Luton 1975 träffade fackliga företrädare från fabriken under en snabblunch. Intressant att notera är att en sekreterare i bolagsstyrelsen fungerade som tolk vid detta första möte. Därför begränsades mötet till att försöka få personlig kontakt och förstå skillnaderna i facklig organisation i respektive land. En av de personer som Niklasson träffade vid detta tillfälle, som han själv senare säger att han fick mycket bra kontakt med, var Harry Martin, facklig företrädare vid Lutonfabriken.¹ En annan svensk, Jan Olsson från Metall, besökte också Luton och Electrolux fabrik under våren 1975. Olsson studerade arbetsmiljöförhåll-

¹ Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

andena i Luton. Men i första hand undersökte han huruvida det fanns ett intresse hos de engelska fackliga företrädarna att utveckla ett samarbete med sina svenska kollegor.² Efter Niklassons och Olssons respektive besök i Luton försökte både Metall och Electrolux koncernfack att påverka koncernledning så att representanter från Luton skulle kunna inbjudas till den koncernkonferens som 1976 skulle hållas i Ljungby.

Sent på våren 1976 beslutade fabriksledningen i Luton att två fackliga representanter, Abbott och Martin, samt en person från ledningen skulle åka på ett studiebesök till Sverige. Resan arrangerades med kort varsel. Företagsledningarna, verkstadsklubbarna och Metall fick mycket kort tid på sig att förbereda besöket. Genom detta arrangemang kom Abbott och Martin att besöka Sverige två veckor före koncernkonferensen. De engelska och de svenska fackliga företrädarna misstänkte att den engelska fabriksledningen arrangerat resan för att förekomma ett engelskt deltagande vid koncernkonferensen. Tillsammans beslutade de engelska och de svenska fackliga företrädarna att inte återigen kräva att engelsmännen skulle delta vid koncernkonferensen i juni. Istället beslutades att Niklasson skulle ta upp frågan med koncernledningen och begära att engelsmännen gavs möjlighet att delta vid 1977 års koncernkonferens.³ Och då hoppades parterna kunna träffas utan något förkläde i form av representanter från fabriksledningen i Luton.

Under vistelsen i Sverige i maj 1976 besökte Abbott och Martin bland annat Electrolux fabrik i Motala. I verkstadsklubbens styrelseprotokoll beskrivs besöket som ”trevligt” och att engelsmännen brevledes hade tackat för besöket.⁴ Ingen av verkstadsklubbens förtroendemän talade engelska i någon större utsträckning så det fanns även en tolk från Metall med på besöket.

Kontakterna med den fackliga organisationen i Luton var den första närmare kollegiala relationen för Johnny Niklasson, verkstadsklubben i Motala och koncernfacket med fackliga kollegor utanför Norden. I de fortsatta brevkontakterna med Martin fick Niklasson fortsatt tolkhjälp från förbundet. När Niklasson fick ett brev från Martin skickade han en kopia på brevet till förbundet där det överstattes och skickades åter till Motala. Genom dessa internationella fackliga kontakter gavs verkstadsklubben möjligheter att inhämta nya perspektiv både på sin omvärld och på det egna fackliga arbetet.

Harry Martin skrev ett brev till Johnny Niklasson kort efter besöket i Sverige. Martin bad ”on behalf of us all here in Luton” återigen att Niklasson skulle fram-

² Engelsmännens besök i Sverige sent på våren 1976 resulterade i en rapport. Författare till rapporten var Leif Nyström, Metall, som även hade fungerat som tolk vid besöket. I rapporttexten kommenteras även Olssons besök 1975 i Luton. Rapporten är daterad den 2/6 1976. Rapporten var bifogad som en bilaga till Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 1/7 1976.

³ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 1/7 1976.

⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 1/7 1976.

föra önskan från de fackliga organisationerna i Luton att få delta i nästa års fackliga konferens för att utveckla en internationell facklig policy. Martin bad även Niklasson att diskutera frågan med koncernledningen och om möjligt få den att betala hela eller åtminstone delar av resan. Martin tyckte att det på lång sikt borde ligga i koncernledningens intressen att en enighet uppnåddes mellan de olika fackliga organisationerna inom hela Electroluxkoncernen.⁵

Niklasson svarade på Martins brev i slutet av juni, det vill säga efter koncernkonferensen i Ljungby. Han skrev att den fackliga organisationen inom Electrolux i Sverige trodde att arbetet och kontakterna på en internationell nivå var viktiga för att kunna utveckla en stark facklig organisation. Koncernkonferensen hade även enligt Niklasson beslutat att ta upp förhandlingar med koncernledningen om deltagandet för de fackliga organisationerna från Luton vid nästa års koncernkonferens, som enligt planerna skulle genomföras i Stockholm.⁶

I protokollet från koncernkonferensen i Ljungby nämns emellertid inget om fackliga organisationer i Luton eller om frågan att ta upp förhandlingar med koncernledningen för att säkerställa engelsmännens närvaro vid nästa års koncernkonferens.⁷ Frågan kan ha behandlats utanför protokollet. Varken av protokollen från koncernfackets VU eller ordförandeträffarna under andra halvan av 1976 eller första halvan av 1977 framgår dock om några kontakter tagits med koncernledningen i frågan. Klart var emellertid att man i första hand ville etablera ett koncernfackligt samarbete på nordisk nivå. Niklasson ansåg att det koncernfackliga samarbetet med de fackliga organisationerna i Norge, Danmark och Finland skulle prioriteras.⁸ Anledningen var att Electrolux expanderade

”...ju till tusen. Det var därför jag ville begränsa till Norden. Jag sa Norge, Finland och Danmark sen drar vi ett streck – ett tag. Vi måste ju känna att vi har våra närmaste kollegor med oss i verksamheten, innan vi drar vidare ner i Europa.”⁹

Fördelen med Niklassons modell, som accepterades av Electrolux LO-fackliga organisation, var att det var lättare att hitta fungerande samarbetsformer med fackliga organisationer som kulturellt, organisatoriskt, vad det gällde lagar och avtal och inte minst språkligt stod de svenska fackliga kollegorna nära. Nackdelen är lika uppenbar. Hur skulle de utomnordiska fackliga organisationerna senare kunna integreras i ett samarbete helt anpassat efter nordiska förhållanden? Att fackliga organisationer antagit olika organisationsformer och arbetssätt i olika länder stod klart för förtroendemännen i Electrolux koncernsamarbete i

⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, inkomna skrivelser 1971-1977. Brevet är daterat 2 juni 1976.

⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, inkomna skrivelser 1971-1977. Brevet är daterat 24 juni 1976.

⁷ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 10-11/6 1976.

⁸ Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

⁹ Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

mitten av 1970. I början av 1977 rapporterade Niklasson från ett koncernstyrelsemöte i Frankrike. I samband med resan hade Niklasson och den övriga styrelsen besökt ett antal fabriker i Martin-gruppen. Under dessa besök hade Niklasson talat (via tolk) med fackliga företrädare och han ansåg att den fackliga rörelsen i Frankrike var mycket egendomligt uppbyggd. På varje arbetsplats fanns det en mängd små fackliga organisationer och ingen av dem hade kraft att bedriva fackligt arbete. Niklasson menade att det var besynnerligt att något alls fungerade. Wilhelmsson, verkstadsklubbordförande i Göteborg, föreslog att klubbarna i Sverige skulle försöka få fram pengar till några stipendier så att någon eller några av de fackliga företrädarna i Frankrike skulle få komma till Sverige för att lära sig hur den svenska fackliga rörelsen fungerade och var uppbyggd. Därmed skulle kanske den fackliga rörelsen i Frankrike kunna bli effektivare. Förslaget visar med vilken självklarhet de svenska fackliga företrädarna betraktade sin egen praktik som mönsterbildande. Ett annat förslag var att låta förbundet göra en inventering av hur de fackliga rörelserna var uppbyggda i olika länder, där Electrolux hade produktion. VU skulle kontakta förbundet och lämna förslagen vidare.¹⁰

Den lokala fackliga världen utanför Norden upplevdes som egendomlig och komplex. Det berodde således inte bara på språkproblemen. Även de organisatoriska skillnaderna var stora. Därför valde det svenska koncernfacket den säkra och betydligt lugnare vägen att utöka samarbetet på en nordisk nivå.

Koncernfackets VU fick i början av 1977 en skrivelse angående en konflikt om lika lön för män och kvinnor från en av de fackliga organisationerna i Luton.¹¹ Skrivelsen skickades till förbundet för översättning. På ordförandeträffen i april kunde Niklasson utifrån ett telefonsamtal med Jan Olsson på förbundet kortfattat redogöra för innehållet i skrivelsen. Niklasson ansåg att det var mycket svårt att som utomstående hjälpa eller stödja de berörda medlemmarna och organisationerna i England. Konflikten bedömdes som ett internt problem för organisationerna i Luton. Mötet beslutade att den översatta skrivelsen skulle sändas till samtliga svenska klubbar för kännedom. Samtidigt beslöts att det var Johnny Niklasson i Motala som vid behov skulle göra uttalanden för massmedia på verkstadsklubbarnas vägnar i koncernfrågor.¹² Därmed skulle Electrolux koncernfack kunna framstå som en enad organisation i media.

I mitten av april 1977 fick verkstadsklubbarna inom Electrolux ett PM från förbundet. Anledningen var att det förekommit ”en del skrivelser om Electrolux”

¹⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21-22/4 1977

¹¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 17-18/2 1977 och klubbordförandeträffprotokoll 21-22/4 1977.

¹² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 21-22/4 1977. Electrolux verkstadsklubb Motala, inkomna skrivelser. Texten översattes av Jan Olsson på Metall. Texten är daterad 16/3 1977. Förslaget till texten var en artikel från ett brittiskt fackförbund som organiserade arbetarna vid Electrolux brittiska dotterbolag.

i Luton.¹³ I skrivelsen framgick det att kvinnorna vid Lutonfabriken krävde lika lön som sina manliga kollegor.

Efter att verkstadsklubben i Motala fått denna skrivelse dröjde det bara två veckor innan klubben fick den första motionen i frågan. Kjell Olsson, en av företrädarna för KPMLRs driftcell, hade lämnat in en motion i sitt eget namn. Den utmynnade i ett förslag att verkstadsklubben skulle uttala sitt stöd för de kvinnliga arbetarnas kamp för lika lön och sända detta stöduttalande till Lutonarbetarna.¹⁴

Kjell Olsson menade i motionen att det var Electrolux som genom sin lönepolicy splittrade män och kvinnor. I verkstadsklubbens svar på Olssons motion framhölls att konflikten i Luton var ett företagsinternt problem. För att inte förvärra situationen var det därför bäst att inte blanda sig i densamma och därför beslutade styrelsens sig för att föreslå avslag på motionen.¹⁵ Senare på själva klubbmötet redogjorde Niklasson för styrelsens motivering och mötet avslög också Olssons motion.¹⁶

Det var inte bara i Motala som de internationella frågorna och Electrolux som multinationellt företag väckte intresse. I Alingsås hade verkstadsklubben vid Wascator i en studiecirkel använt sig av LO-materialet ”Lär känna ditt företag och din multinationella koncern”. Roger Jällstrand från Alingsås presenterade erfarenheter från studiecirkeln på en ordförandekonferens i november 1977. Efter Jällstrands presentation beslutade ordförandeträffen att uppmana klubbarna inom koncernen att försöka initiera studiecirkel med detta material.¹⁷

Electrolux i Afrika

I linje med 1970-talets diskussion om de multinationella företagen började även Electrolux verksamhet utanför Sverige att uppmärksammas. LO och TCO gjorde gemensam sak för att lyfta upp frågan om svenska företags verksamhet i sydafrika. Johnny Niklasson hade i egenskap av LO-facklig styrelserepresentant i bolagsstyrelsen 1976 fått en kallelse till en sammankomst mellan Electrolux ledning och representanter från LO och TCO. VU beslutade att Niklasson skulle stödja LO och TCO i frågan och föra fram det starka fördömande av den Sydafrikanska apartheidpolitiken som koncernfackets klubbar deklarerat tidigare på klubbordförandeträffar och koncernkonferenser. Niklasson skulle även föra fram

¹³ Electrolux verkstadsklubb Motala, inkomna skrivelser. Texten från förbundet är författad av Jan Olsson och är daterad 16/3 1977. Jag har dock efter ett ihärdigt letande inte funnit några artiklar i media om konflikten i Luton.

¹⁴ Electrolux verkstadsklubb Motala, inkomna skrivelser. Motion, daterad 31/3 1977, till verkstadsklubbens klubbmöte undertecknad av Kjell Olsson.

¹⁵ Electrolux verkstadsklubb Motala, styrelseprotokoll 7/4 1977.

¹⁶ Electrolux verkstadsklubb Motala, klubbmötesprotokoll 10/5 1977.

¹⁷ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 10-11/11 1977.

kravet att Electrolux som arbetsgivare i Sydafrika skulle behandla sina anställda lika oavsett hudfärg, både vad det gällde personalpolitik och löner.¹⁸

På mötet riktade representanterna från LO och TCO kritik mot koncernledningen för det sätt som verksamheten bedrevs vid koncernens enheter i Sydafrika. Centralorganisationerna krävde att Electrolux bolag i Sydafrika skulle:

1. "...acceptera svarta fackföreningar" och förhandla med dem i avsikt att träffa kollektivavtal.
2. Tillåta att existerande fackliga organisationer bedrev facklig verksamhet vid företaget.
3. Göra ovanstående punkter kända bland de anställda.
4. Vidta åtgärder så att rasdiskrimineringen upphörde beträffande löner och anställningsvillkor.
5. Kompensera den färgade arbetskraftens transportkostnader till och från arbetsplatsen.
6. Kontinuerligt lämna information i synnerhet, om löner och andra anställningsvillkor, personalpolitik och partsrelationer. Denna information skulle vidarebefordras till svenska fackliga organisationer omgående eller minst en gång om året. Ordförandeträffen beslutade att uttala sitt stöd för de krav som LO och TCO framfört till koncernledningen.¹⁹

LAMCO, ett gruvföretag i Grängeskongcernen, hade under några år haft problem med överproduktion och likviditeten. I två år hade företaget försökt att minska både produktionen och antalet anställda men regeringen i Liberia, där företaget hade sin huvudsakliga verksamhet, hade vägrat godkänna dessa förändringar. Hösten 1982 befann sig LAMCO i en akut likviditetskris och lyckades då förmå den liberianska regeringen att gå med på personalreduceringar. Den aviserade personalminskningen var 1 500 personer, drygt en tredjedel av företagens personal.²⁰ En rapport om detta gav inte upphov till någon diskussion eller något beslut på ordförandeträffen.

Rolf Karlsson hade fått i uppdrag av ordförandeträffen i april 1983 att ta fram information om SIDA:s och Överums Bruks engagemang i Moçambique. Redan i juni samma år kunde han lämna rapport till VU. Karlsson hade varit i kontakt med Anders Scharp och inför VU redovisade han dennes version av Electrolux verksamhet i Moçambique. SIDA hade kontaktat Electrolux med en förfrågan om

¹⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/10 1976. Electrolux verkstadsklubb Motala, inkomna skrivelser. Jag har faktiskt inte kunnat finna något belegg för att Electrolux koncernfack tidigare diskuterat företagens verksamhet i Sydafrika än mindre att koncernfacket fördömt densamma.

¹⁹ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 15-16/11 1976. Centralorganisationernas kravlista är en bilaga till protokollet.

²⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1982. I protokollet nämns genomgående att Lamco bedrev sin produktion i Nigeria vilket måste vara ett missförstånd. Se *Electrolux årsredovisning* 1982.

stöd med ett jordbruksprojekt. Electrolux bidrog då med en kortare undersökning. SIDA återkom och då kopplades Överums Bruk in. Syftet med projektet var att Överums Bruk skulle konstruera en enkel men effektiv plog anpassad för Moçambique. Sedan skulle Överum bistå med utbildning samt starta tillverkning i landet. Projektet var initialt ett biståndsprojekt men Scharp hoppades att Electrolux genom detta projekt skulle kunna komma in på marknaden och på sikt sälja mer avancerade produkter. Med Karlssons rapport ansåg VU att uppdraget var fullföljt.²¹

Arbetsstillfällena i Malmö eller Singapore?

Den kanske allvarligaste källan till konflikter i ett koncernfack var den som de fackliga organisationerna själva talade minst om, nämligen den mellan nationella och lokala intressen beträffande arbetsstillfällena. I kapitel sex redovisades att det nationella koncernfacket överhuvudtaget inte försökte hantera exempelvis konflikten mellan Motala och Torsvik angående den nordiska spisproduktionen. Var det lättare för koncernfacket att agera i dessa frågor på ett internationellt plan?

Efter Electrolux första bolagsmöte 1979 rapporterade Rolf Karlsson att Electrolux planerade att etablera ett bolag för elektronikkomponenttillverkning i Singapore. Koncernledningen var övertygad om att dessa komponenter skulle komma att bli allt viktigare och att det därför var angeläget att driva egen produktion av dem. VU delade koncernledningens framtidstro vad det gällde elektronikkomponenternas roll men var samtidigt övertygat om att det skulle ha en negativ inverkan på elektronikkomponenttillverkningen i Sverige om en fabrik etablerades i Singapore. VU beslutade att försöka få till stånd en diskussion med koncernledningen i frågan. Koncernfacket ville veta mer exakt vilken produktion som planerades i Singapore och hur denna skulle påverka den inhemska Electroluxproduktionen. Det var även angeläget att följa upp på vilka grunder koncernledningen köpte och bildade bolag utomlands.²²

På samma VU-möte meddelade Karlsson att han ännu en gång varit i kontakt med Jan Olsson på förbundet. Karlsson hade initierat en diskussion om hur Electrolux koncernfack mest effektivt skulle kunna bilda en internationell kommitté. Olsson föreslog att kommittén skulle vara sammansatt av representanter från samma företagsenhet. Det skulle då vara lättare att hålla kontakten i kommittén vilket avsevärt skulle underlätta dess arbete. VU beslutade dock inget i frågan. VU underströk däremot vikten av att hålla kontakt med de fackliga organisationerna i de utländska bolagen men var samtidigt angeläget om att få ned översättningskostnaden. Därför beslutade VU att gå ut med en förfrågan till klubbarna i hopp om att finna någon som kunde hjälpa till med översättnings-

²¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/5 1983.

²² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 8-9/2 1979.

arbetet. De språk som det i första hand var angeläget att finna översättare till var tyska, spanska, franska och engelska.²³

Singaporeaffären fortgick och diskuterades återigen på ordförandeträffen i mars 1979. Det var främst de fackliga representanter från Facit som var oroad över affären. Den svenska tillverkningen av elektronikkomponenter skedde ju främst inom Facit. På ordförandeträffen konstaterades att koncernfacket hade mycket små eller inga möjligheter att förhindra affären. Bruno Thornberg (Facit, Åtvidaberg) instämde i att det

”...inte går att säga nej till denna affär, men (att) kravet på svensk förvaltning måste ställas. Detta för att undvika en likadan utveckling som Luxor samt för att få en fullständig insyn i verksamheten.”²⁴

VU tog i slutet av april åter upp ärendet och då beslutades att VU:s förhandlingskommitté tillsammans med tjänstemännens motsvarighet skulle begära förhandling med koncernledningen om den planerade tillverkningen i Singapore och att fackliga representanter från Facit skulle delta i dessa förhandlingar. VU ansåg vidare att MBL-förhandlingar omgående borde ske med berörda klubbar.²⁵

På koncernkonferensen i juni 1979 kunde Rolf Karlsson rapportera från förhandlingskommitténs arbete. Det hade nu framkommit att det var produktion av kretskort som skulle ske i Singapore. Förhandlingskommittén hade krävt ersättningsproduktion om kretskortstillverkningen flyttades. Anders Scharp hade svarat att utveckling och kontroll av kretskort även i fortsättningen skulle ske i Sverige. Karlsson hade även lyckats få det inskrivet i ett bolagsstyrelsemötesprotokoll att de svenska fackliga organisationerna skulle ha full insyn i Singaporefabriken.²⁶

Frågan om Singaporefabriken som tidigare väckt ett sådant intresse hade i februari 1981 inte diskuterats på cirka ett och ett halvt år. Det kan i och för sig bero på att koncernfacket uppfattade frågan som avslutad. De hade ju fått gehör för sitt krav om full insyn i verksamheten i Singapore. VU beslutade nu att följa upp ärendet och ville ha en rapport av utvecklingen vid Singaporefabriken.²⁷

I samband med 1981 års koncernkonferens rapporterade Lars John (Malmö) att MBL-förhandlingen vid Malmöfabriken om kretskortstillverkningen var avslutad. Vid förhandlingarna hade de fackliga organisationerna redovisat egna beräkningar som visade att produktion i Malmö var billigare än motsvarande i Singapore medan Anders Scharp höll fast vid koncernledningens beräkningar, vilka visade att produktion i Singapore var det billigare alternativet. Förhandlingarna resulterade i att 20 procent av koncernens kretskorttillverkning skulle

²³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 8-9/2 1979.

²⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 22-23/3 1979.

²⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 25-26/4 1979.

²⁶ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 14-15/6 1979.

²⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4/3 1981.

utföras i Singapore. För Malmöfabriken som tidigare varit ensam om denna produktion innebar beslutet att 85 personer skulle avskedas.²⁸

Electrolux kretskortstillverkning i Singapore kom att utredas ytterligare i samband med att L M Ericssons köp av Facit planerades.²⁹ I november 1982 när affären var klar stod det också klart att fabrikerna i Malmö, Sölvesborg och Singapore skulle stanna kvar inom Electrolux. Ett nytt bolag för data planerades att bildas inom koncernen. Singaporefabriken levererade endast 20 procent av sin produktion till Electrolux och var redan lönsam. Ordförandeträffen konstaterade därför att det fanns mycket små utsikter att få gehör för det fackliga kravet att lägga ned fabriken.³⁰

Expansion i Väst-Tyskland

På hösten 1982 blev det uppenbart att Electrolux var intresserat av att köpa tyska AEG:s hushållsdivision och försäljningsbolag. Den tyska koncernen hade likviditetsproblem och förhandlade med banker för att lösa situationen. Electrolux koncernfack fick genom sin bolagsstyrelserepresentant tidigt information om planerna. Enligt Rolf Karlsson hade AEG:s hushållsdivision 22 000 anställda och om Electrolux övertog denna måste arbetsstyrkan minskas kraftigt. I november 1982 framstår det allt tydligare att någon snabb affär inte skulle bli aktuell. Där- emot fördes diskussioner om produktionssamarbete och samordning mellan företagen. Dock är det tydligt att Karlsson uppfattade det hela som att Electrolux på sikt skulle köpa delar av AEG och att diskussionerna och förberedelserna var ett led i en sådan affär.³¹ En samordning av koncernerna före affären skulle ju underlätta integrationen av AEG efter affären.

I november 1982 rapporterade Rolf Karlsson att Electrolux skulle omorganisera sin västtyska verksamhet. Det framgår inte ur protokollen huruvida denna omorganisation var ett led i AEG-affären. Electrolux hade cirka 30 bolag i Västtyskland och både en organisatorisk och juridisk förändring ansågs nödvändig. Enligt den nya tyska Electroluxorganisationen skulle ett av bolagen bli holdingbolag, det vill säga moderbolag för de övriga tyska enheterna. Koncernen avsåg även att samordna de tyska verksamheterna. Dessa förändringar planerades att vara genomförda till augusti-september 1983.³²

Rolf Karlsson meddelade VU i augusti 1983 att han hade fått brev från de fackliga organisationerna vid en symaskinsfabrik, Meister Werke, i Västtyskland. De anställda vid fabriken var oroliga att den skulle läggas ned. Sedan Husqvarna tagit över produktionen hade investeringarna upphört och antalet anställda

²⁸ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 9-10/11 1981.

²⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6-7/9 1982.

³⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 11-12/11 1982.

³¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6-7/9 1982 och klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1982.

³² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1982.

successivt minskat. De tyska arbetarna ville att Electrolux koncernfack skulle undersöka om Electrolux planerade att lägga ned fabriken. Karlsson hade varit i kontakt med huvudkontoret och fått beskedet att det inte skulle bli någon nedläggning.³³ Enligt koncernledningen gick fabriken ekonomiskt plus minus noll. Det hade inte blivit några vinster de sista åren. Husqvarna såg dock ingen anledning att behålla fabriken. Vid tillfället var 180 personer anställda i Meister Werke. Man planerade att låta de anställda ta över fabriken.³⁴

Som en följd av att Electrolux ökade sina aktiviteter i västtyskland kom även de fackliga kontakterna med landet att intensifieras. Rolf Karlsson rapporterade från ett möte med Robert Steiert från IG Metall. Enligt Steiert var Electrolux och koncernens tyska bolag generellt dåliga på att ge information till de tyska driftsråden och de fackliga organisationerna. Karlsson hade tagit upp frågan på det följande bolagsstyrelsemötet. Resultatet blev att Scharp gav personalchefen Ljungqvist i uppdrag att ta upp en diskussion med cheferna för de västtyska bolagen för att informationen till de tyska driftsråden och de fackliga organisationerna skulle förbättras.³⁵

I januari 1985 meddelade Nils-Erik Svensson från Husqvarnas bolagsstyrelse att symaskinsfabriken i Västtyskland nu var nedlagd och att detta innebar att sysselsättningen vid Husqvarnas enheter i Sverige skulle öka.³⁶ I september 1983 hade ju koncernledningen svarat att enheten i Tyskland inte skulle läggas ned utan tas över av de anställda. Skälet var att det var för dyrt att stänga enheter och avskeda anställda i Tyskland. Situationen hade tydligen förändrats på ett och ett halvt år. Beslutet om nedläggningen togs inte av koncernledningen utan av Husqvarnas bolagsstyrelse. Metallfacket inom Husqvarna verkade nöjt med beslutet eftersom det räknade med att sysselsättningen skulle öka i Sverige.

Den fackliga kritiken mot Electrolux fortsatte i Västtyskland. Rolf Karlsson hade fått kopior på två brev. Det ena var från IG Metall och ställt till svenska Metall och det andra var från driftsrådet vid Electrolux Berlin Tempelhof och ställt till Hans Werthén. Båda breven uttryckte oro för att fabriken i Berlin skulle läggas ned och kritik för att Electrolux givit för sen och för ofullständig information. Breven innehöll även en vädjan om att Electrolux skulle behålla sin fabrik i Berlin. Breven från Tyskland kommenterades inte av VU.³⁷

När koncernledningen beslutade att placera produktion i Singapore kunde koncernfacket enas nationellt i ett försök att i möjligaste mån behålla produktionen i Sverige. Det var lätt att ta ställning för kollegorna i Malmö. Rolf Karlsson beskriver denna mekanism med följande ord:

³³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/9 1983.

³⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/9 1983.

³⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 22/2 1984.

³⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 30-31/1 1985.

³⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 7-8/5 1985.

”Jag menar, det var inga som helst problem för oss att gå koncernledningen till mötes om dom ville lägga ner en fabrik i Australien. Det var ju ingen som kände dem, det var ju ingen som hade sett dom, ingen som haft kontakt med dom överhuvudtaget. Vi sket väl uppriktigt i det.”³⁸

Denna intressekonflikt är inte lika tydlig men finns dock även i det västtyska fallet. Koncernfacket reagerade inte när de tyska kollegorna uttryckte sina farhågor och sin kritik mot Electrolux. De fackliga representanterna från Husqvarna hoppades ju även att nedläggningen i Västtyskland skulle resultera i fler arbetstillfällen vid de svenska anläggningarna.

Storbolagens värld

Koncernfacket fick genom Metall på hösten 1979 information om en konflikt vid en av Electrolux enheter i Colombia. Koncernen hade sedan tidigare två fabriker i landet. De tillverkade dammsugare och symaskiner. 1980 etablerade koncernen även ett städserviceföretag i Colombia.³⁹ Konflikten eller rättare sagt konflikterna i Colombia kom att engagera koncernfacket fram till 1985. Det var avgjort den internationella fråga som tog mest tid och energi i anspråk.

I den initiala konflikten vid Voltafabriken i Bogota beskyllde det lokala facket företagsledningen för att agera antifackligt genom att otillbörligt avskeda av fackliga förtroendemän, bryta ingångna avtal och betala för låga löner. Företaget hade inte bara avskedat utan även polisanmält den colombianske fackklubbsordföranden, som också fängslats. Koncernfacket krävde att företaget skulle dra tillbaka anmälan och återanställa klubbordföranden samt införa marknadsmässiga löner. Vid en förhandling meddelade koncernledningen att den skulle medverka till en lösning av problemen.⁴⁰

När *Metallarbetaren* redogjorde för konflikten vid dammsugarfabriken 1980 intog koncernledningen en annan position och hävdade ”att det inte går att använda ett svenskt synsätt på förhållanden i andra länder.” Metalls internationelle sekreterare Torsten Wetterblad och Rolf Karlsson ansåg att den svenska koncernledningen måste verka för att lösa konflikten i Colombia.⁴¹ Dessa positioner kom parterna att stå fast vid: de fackliga organisationerna krävde att koncernledningen aktivt skulle bidra till en lösning av konflikten, koncernledningen sade sig ha en positiv hållning till de colombianska facken men ville avvakta polisutredningen.⁴²

Koncernfacket började misstänka att de uppgifter som förmedlades från företaget via koncernledningen gav en skev bild av situationen i Colombia. Som en

³⁸ Intervju med Rolf Karlsson 00-02-23.

³⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 20-21/9 1979 och 4-6/2 1980.

⁴⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-6/2 1980.

⁴¹ *Metallarbetaren*, nr 3, 1980, s 11.

⁴² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/9, 23-24/10 1980, 4/2 1981.

försiktighetsåtgärd och ett tecken på att förbundet i Sverige inte litade på företaget skulle den colombianska fackliga organisationen, Ultramicol, direkt meddela det svenska förbundet resultatet av diskussionerna.⁴³

Efter påtryckningar från koncernfacket och Metall kunde en svensk facklig delegation resa till Colombia 1981. Koncernledningen vägrade betala resan men gick till slut med på att stå för kostnaderna för förlorad arbetsinkomst för en person. P-O Edmans rapport från resan innehöll en massiv kritik mot arbetsförhållandena vid Voltafabriken.⁴⁴ Efter Edmans rapport skickade även koncernledningen en person för att undersöka förhållandena i Colombia. Efter den resan kunde parterna i Colombia enas om ett tvåårigt löneavtal. Men kravet att företaget skulle återanställa den nu frisläppte klubbordföranden lyckades koncernfacket inte genomdriva.⁴⁵

I september 1980 sände Sveriges Radio programserien *Det blågula ansiktet*, som handlade om svenska multinationella företag i Colombia.⁴⁶ Störst utrymme i programmet fick förutom Ericsson just Electrolux och det var ingen smickrande bild som gavs vare sig av de svenska koncernerna eller av det svenska facket.

I programmet framkom det att de lokala facken i Colombia var kritiska inte bara mot de svenska företagsledningarna utan även mot flertalet av de svenska fackliga organisationer som de haft kontakt med. De colombianska arbetarna hoppades på stöd och solidaritet från sina svenska kollegor och deras fackliga organisationer. För de senare var inte frågan riktigt så enkel eftersom den var lierad med socialdemokratin och medlem av FFI. Därför önskade LO och dess medlemsförbund, vilket jag beskrev i kapitel 4, i första hand samarbete med fackliga organisationer anslutna till FFI. Denna grundläggande policy samt bristfällig kunskap om de fackliga organisationerna i Colombia försvårade kontakten mellan Metall och de anställda i Colombia. Samtidigt företrädde de svenska fackliga representanter som reste till Colombia till viss del även företaget. Det står utom tvivel att Electrolux önskade exportera ett svenskt fackligt förhållningssätt till sina dotterbolag runt om i världen. Den svenska fackliga modellen hade flera fördelar för företagen, bland annat att det oftast endast fanns ett LO-förbund per arbetsplats. De svenska fackföreningarna sökte därtill i första hand förhandlingslösningar och var inte så konfliktbenägna. Den tredje fördelen var att arbetsgivaren kunde räkna att de anställda respekterade ingångna avtal.⁴⁷

⁴³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/5 1980.

⁴⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4/2, 27-28/4 1981.

⁴⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 1-2/9 1981.

⁴⁶ I september 1980 sändes ett radioprogram i en serie på fyra delar med titeln *Det blågula ansiktet*: Om svenska multinationella företag i Colombia, av Sveriges radio. Programmet var producerat av Jan Josefsson och Lisa Söderberg på samhällsredaktionen. I programserien granskades flera svenska multinationella företags verksamhet. Programserien bygger på intervjuer med fackliga företrädare och arbetare i Colombia, företagsledare i Sverige och Colombia samt företrädare för Metall.

⁴⁷ Radioprogrammet *Det blågula ansiktet*, 1980.

Eftersom de fackanslutna arbetarna vid Voltafabriken var medlemmar i ett förbund utanför FFI uppstod problem. Det fanns nämligen ett FFI-anslutet fackförbund i Colombia och enligt radioprogrammet försökte Metall övertala de colombianska arbetarna både på Ericsson och Electrolux att byta fackförbund.⁴⁸

Enligt Metall bestod den fackliga organisationens problem på Voltafabriken delvis i att fackföreningen var omogen och att den inte kunde förhandla. Metall, företrädare från huvudkontoret och den lokala företagsledningen uppmanade de fackföreningsanslutna på Voltafabriken att gå med i det FFI-anslutna Ultramicol. De i radioprogrammet intervjuade fackliga företrädarna från Voltafabriken hävdade att de inte fått något stöd från svenska Metall. De colombianska arbetarna uppfattade Metall som representant för företaget. Metall talade och lyssnade i första hand på den lokala företagsledningen. Vidare hävdades att Metall hade mycket mer och bättre kontakter med företagsledningen än med de colombianska fackföreningarna. Vid meningsskiljaktigheter trodde det svenska facket i första hand på företagsledningen. I radioprogrammet anklagas Metall för facklig imperialism och för att försöka exportera den svenska Saltsjöbadsandan.⁴⁹

De ökade kontakterna med Colombia synliggjorde på nytt den ekonomiska sidan av språkproblemen, nämligen kostnaderna för översättningar. I februari 1980 hade VU skickat ut en förfrågan till klubbarna om hjälp med översättning i samband med de internationella kontakterna. I september samma år konstaterade VU att det endast inkommit ett svar och det bidrog inte till någon lösning av problemet. Rolf Karlsson kunde dock meddela att han fått tag i en man i Alingsås som kunde åta sig översättningsarbeten för 50 kr per sida. VU skulle undersöka om koncernens huvudkontor kunde godkänna mannen ifråga samt om koncernfacket kunde få disponera ett konto för framtida översättningskostnader.⁵⁰

Konflikterna i Colombia var inte isolerade till Voltafabriken. I februari 1982 fick koncernfacket information, återigen från Metall, att personalen vid Electrolux städserviceföretag (Electrolux SA) var mycket kritisk till förhållandena vid företaget. Mest kritik fick företaget för att det etablerat en ny intresseförening vid företaget. De anställda som anslöt sig till denna förening fick bättre anställningsvillkor än de som valde att stå utanför. Det som upprörde de fackliga organisationerna, i Colombia såväl som Sverige, var att medlemskap i intresseföreningen inte var förenligt med medlemskap i någon fackförening.⁵¹ Detta uppfattades som ett allvarligt hot mot de fackliga organisationerna inte bara i Colombia utan även i Sverige. Även denna konflikt kom att bli utdragen. Koncernfacket kom konsekvent att kräva att koncernledningen skulle agera i ärendet.⁵² Man gjorde

⁴⁸ Radioprogrammet *Det blågula ansiktet*, 1980.

⁴⁹ Radioprogrammet *Det Blågula ansiktet*, 1980.

⁵⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/9 1980.

⁵¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 18-19/2 1982.

⁵² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 3-4/2, 4-5/5 1982, 5-6/5 1983, 22/2 1984.

en gemensam propå med tjänstemannafacken SIF och SALF i detta syfte.⁵³ Till sammans startade de även en insamling för att stödja de anställda vid Electrolux SA i sin fackliga organisering. Insamlingen som omfattade företagen i Sverige kom att uppgå till drygt 44 000 kr.⁵⁴ På uppdrag av VU engagerade Rolf Karlsson även SSU:s ordförande Jan Nygren för att lyfta upp frågan om Electrolux agerande i Colombia på 1983 års bolagsstämma. Karlsson och Nygren diskuterade en eventuell köpbojkott av Electrolux varor. Denna diskussion stannade på planeringsstadiet.⁵⁵

Till skillnad från arbetarna på Voltafabriken och var de fackligt anslutna vid Electrolux serviceföretag i Colombia medlemmar i Ultramicol, som var anslutet till FFI. Detta faktum bidrog till att engagemanget och möjligheterna att agera solidariskt ökade för både Metall och Electrolux koncernfack. Det fackliga stödet till de anställda i Electrolux SA ökade. Det kan förstås även bero på att den svenska fackliga organisationen bedömde situationen som mer akut i Electrolux SA än i Volta. Den fackliga organisationen på Volta hade ju ändå lyckats förhandla (med stöd från Sverige) fram ett kollektivavtal medan situationen i Electrolux SA var delvis annorlunda. Företaget stod i begrepp att förhandla om ett nytt kollektivavtal men hade nästan inga fackligt anslutna arbetare. Samtidigt satsade företaget offensivt för att skriva individuella avtal med samtliga arbetare.

Att koncernfacket ofta tvingades inhämta information om de lokala förhållandena via företagsledningarna var problematiskt. Därför beslutade det att kontrollera informationskanalerna. Det hade fått ett antal dokument från Colombia angående Electrolux serviceföretag skrivna på spanska. Koncernfacket bad nu att få de colombianska dokumenten översatta både av huvudkontoret och av förbundet. Översättningarna var långt ifrån identiska. Huvudkontoret hade valt att utlämna sådant som kunde uppfattas som negativt för företaget och koncernen. Koncernfackets VU konstaterade att ”vi ser mycket allvarligt på detta och kan i fortsättningen inte lita på koncernledningen.”⁵⁶

Konflikten vid Electrolux SA ansågs vara av en sådan betydelse att Metalls förbundsordförande Leif Blomberg initierade en brevväxling med Electrolux direktör Anders Scharp. Blomberg krävde att den svenska koncernledningen skulle verka för att Electrolux SA intog en positiv hållning till det lokala facket samt att ett kollektivavtal undertecknades. Scharp hävdade att ledningen i en decentraliserad koncern inte kunde intervensera i det operativa lokala ansvaret. Det var således den lokala chefen som ansvarade för personalfrågor och rela-

⁵³ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/5 1982.

⁵⁴ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 17-18/6 1982, VU-protokoll 5-6/9 1983.

⁵⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 6-7/9 1982.

⁵⁶ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 4-5/5 1982.

tioner till fackföreningar. Enligt Scharp skulle Electrolux colombianska företag agera enligt colombiansk praxis och lagstiftning.⁵⁷

I maj 1985 blossade åter en konflikt upp vid Voltafabriken.⁵⁸ Den fackliga organisationen i Colombia beskrev situationen som nästintill ohållbar. Den anklagade Electrolux för att bedriva en systematisk och hård antifacklig verksamhet. Flertalet av Electrolux enheter i Colombia stod nu utan facklig organisation. På Volta hade fackklubben lyckats bättre och kunnat behålla sin organisation tack vare det stöd den tidigare fått av sina svenska kamrater. Vid de löneförhandlingar som pågick på Voltafabriken hade företaget lagt fram ett totalt oacceptabelt bud som det inte backade ifrån. Förslaget innebar att arbetstiden skulle höjas från 40 till 48 timmar i veckan och samtidigt skulle 50 procent av de anställda avskedas. Den fackliga organisationen på Voltafabriken efterfrågade stöd från Sverige. Pengar behövdes i första hand för att kunna vidarebefordra information till Sverige. För första gången under tiden koncernfacket hade arbetat med problemen i Colombia vacklade nu VU. Koncernfacket ansåg sig inte ensamt kunna finansiera det efterfrågade stödet. Rolf Karlsson skulle vända sig till förbundet och LO och lyckades den vägen få loss pengar. I ett brev tackade den fackliga organisationen på Voltafabriken för pengarna som sänts från Sverige.⁵⁹

Även om koncernfacket kom att engagera sig mest i konflikterna vid Electrolux enheter i Colombia så var situationen liknande vid flera av koncernens fabriker i Brasilien och Peru.⁶⁰

På koncernkonferensen 1985 beslutade koncernfacket att ”vi vill ha en sorts uppförandekod” angående Electrolux agerande utomlands. Metall erbjöd hjälp med underlag inför de kommande förhandlingar.⁶¹

Förbundet, koncernfacket och de internationella frågorna

Det är helt uppenbart att förbundet engagerade sig i Electrolux koncernfacks internationella verksamhet. Jag vill hävda att förbundet hade en pådrivande roll i detta avseende. I kapitel fyra klargjordes det att den nationella fackliga rörelsen avsåg att stödja koncernfacken i deras internationella verksamhet.

I februari 1978 meddelade Niklasson VU att Jan Olsson på Metall erbjöd Electrolux koncernfack en tvådagars kurs inriktad på internationella förhållanden inom Electrolux. VU var positivt och beslutade att Niklasson skulle försöka få fram ett preliminärt program till ordförandeträffen i mars. Vid ordförandeträffen

⁵⁷ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 22/2 1984. Brevväxling mellan Leif Blomberg och Anders Scharp är bifogad som en bilaga till protokollet.

⁵⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 7-8/5 1985.

⁵⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 23-24/9 1985.

⁶⁰ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 31/3-1/4 1980, koncernkonferensprotokoll 5-6/6 1980, 9-10/11 1981, VU-protokoll 12-13/9 1984, 7-8/5 1985.

⁶¹ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12-14/6 1985.

fastslog Niklasson att koncernfacket hade svårigheter med de internationella fackliga kontakterna. Det berodde på den fackliga organisationsstrukturen i andra länder, splittringen i flera klubbar vid ett och samma företag och de stora språk-svårigheterna. Han hoppades att kontakterna inom Norden skulle förbättras med hjälp av förbundet. Mot denna bakgrund beslutade ordförandeträffen att acceptera Metalls och Jan Olssons erbjudande om en kurs om internationella frågor och beslutade att den skulle vara gemensam för Electrolux, Facit och Husqvarna.⁶²

På en ordförandeträff i november 1978 rapporterade Rolf Karlsson att den internationella kursen genomförts. Kursen innehöll sju olika moment:

- 1) Svårigheter med fackliga kontakter med små enheter. Jan Olsson exemplifierade med SAGAM i Frankrike, som är ett dotterbolag till Electrolux-Wascator.
- 2) Sydamerika. Olsson fokuserade särskilt på Electrolux verksamhet i Brasilien. Detta moment innehöll även en generell genomgång av det prekära läget för fackföreningsrörelsen i Sydamerika.
- 3) Europa. Olsson inriktade sig på den fackliga situationen och strukturen i de länder där Electrolux bedrev en mer omfattande verksamhet, vilket vid denna tidpunkt var Västtyskland, Frankrike och England.
- 4) Electrolux ekonomiska situation. Birgitta Olsson, från Metall, redogjorde för koncernens investeringar under perioden 1968-1977. Birgitta Olssons redovisning visade att Electrolux investeringar ökade dramatiskt från 71 miljoner 1968 (20 av dessa gick utomlands) till 450 miljoner 1977 (250 utomlands). Under de sista fem åren (1973-1977) var 400 miljoner av utlandsinvesteringarna köp av fabriker.
- 5) Rapport från bolagsstyrelsen. Rolf Karlsson diskuterade utifrån Hans Werthéns framtidsprognoser. Enligt Karlsson hade Werthén hävdade att en årlig omsättningsökning på 15 procent var önskvärd och Karlsson ifrågasatte om det var rimligt att tro på en sådan ökning i längden.
- 6) De nordiska ländernas investeringar. Jan Hodann från nordiska Metall talade om hur de nordiska ländernas investeringar fördelades mellan länderna. Sverige var överlägset det nordiska land som investerade mest i de övriga nordiska länderna.
- 7) Den fackliga och politiska strukturen i Norden. Ur Hodanns genomgång framgick det att Electrolux tillsammans med Philips, L M Ericsson och Svenska Fläktfabriken hade etablerat fackligt samarbete på nordisk koncernnivå.

Avslutningsvis föreslog Jan Olsson och Jan Hodann hur Electrolux koncernfack skulle utveckla sina internationella kontakter. Varje styrelse (oklart om det var

⁶² Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 16-17/3 1978.

klubbstyrelse som avsågs) väljer ett internationellt kontaktombud. Varje produkt-sortiment (exempelvis storkök) arbetar fram ett schema för internationellt samarbete och försöker sedan få kontakt med de fabriker som tillhör samma division.⁶³ Det framgår inte av protokollet om och hur förslaget från Olsson och Hodann bemöttes. Karlsson hänvisade även till ytterligare en bilaga som var en sammanställning av den internationella verksamhet som klubben i Alingsås bedrev. Klubben i Alingsås hade ett ambitiöst internationellt arbete som innebar kontakter, brevlades, med Electrolux-Wascators dotterbolag i Holland, Frankrike och Schweiz. Studiecirkelverksamheten om internationella fackliga frågor fortgick alltjämt i Alingsås.⁶⁴

På ett VU-sammanträde i april 1981 lämnade Rolf Karlsson en rapport från en konferens om multinationella företag med fackliga representanter från svenska multinationella företag. Karlsson var mycket nöjd med konferensen. Man hade diskuterat världsekonomin och sysselsättningsläget inom koncernerna. Konferensdeltagarna hade kommit överens om ett ökat samarbete mellan de svenska koncernfacken och även enats om att liknande konferenser borde arrangeras oftare.⁶⁵

På koncernkonferensen 1984 meddelade Rolf Karlsson att han blivit ombedd att ingå i Metalls kongressgrupp om internationella frågor. Han uppmanade konferensens deltagare att diskutera de internationella fackliga frågorna på klubbnivå och att återkomma med synpunkter.⁶⁶ Huruvida Karlsson fick några synpunkter från klubbarna vet jag inte. Men det är tydligt att Electrolux koncernfacks många internationella kontakter och det arbete som koncernfacket, många gånger just Karlsson, lade ned i frågorna kvalificerade honom att ingå i Metalls kongressgrupp. Det är intressant att även lokala fackliga företrädares erfarenheter och kunskaper kom att betraktas som värdefulla. I kapitel fyra som behandlade 1970-talets diskussion om de multinationella företagen kunde jag notera att de lokala erfarenheterna inte lyftes fram eller efterfrågades.

Electrolux köpte Zanussi och koncernfacket fick ett viktigt uppdrag

En dagordningspunkt som fick stort utrymme på 1984 års koncernkonferens var MBL-informationen om Electrolux planer på att förvärva 49 procent av aktierna i italienska Zanussi. Det italienska företaget tillverkade inte bara vitvaror utan även radio- och TV-apparater. Electrolux var intresserat av att köpa vitvarudelen. Zanussi hade utgjort den kanske största konkurrenten på europamarknaden för Electrolux på 1960-talet och fick vid den tidpunkten nästan Electrolux på knä. Efter femton år var Electrolux redo att köpa det italienska storföretaget. Zanussis

⁶³ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1978.

⁶⁴ Electrolux koncernfack, klubbordförandeträffprotokoll 9-10/11 1978.

⁶⁵ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 27-28/4 1981.

⁶⁶ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 8-10/8 1984.

produktion var koncentrerad till norra Italien, Pordenone, men hade även två fabriker i Spanien. Totalt hade den italienska koncernen 24 000 anställda. Enligt Karlsson var Electrolux mycket angeläget att affären skulle bli av. Electrolux skulle därmed bli dominerande på den europeiska marknaden. För svensk del skulle affären göra att produktionsvolymen ökade förutspådde Karlsson. De svenska fabriker som tydligast berördes ansågs vid detta tillfälle vara Mariestad, Torsvik och Hällefors. Enligt Karlsson hade VU begärt att få fullständig information om Zanussis produktionsenheter och att de svenska enheter som påverkades skulle få skicka fackliga representanter till Italien. Koncernkonferensen begärde att VU skulle vidarebefordra den information man fick.⁶⁷

Beträffande Zanussiaffären meddelade Rolf Karlsson VU i mitten av september 1984 att ett avgörande nog var nära. Koncernledningen hade beslutat att en svensk delegation skulle åka ned till Italien när affären var klar. LO-facken hade fått fem platser i denna delegation. På resan skulle produktionsenheter besökas samt möten arrangeras med de italienska facken. VU enades om att de svenska enheter som berördes mest av affären skulle få skicka representanter till Italien. Från Motala åkte Sven-Åke Andersson.⁶⁸

Resan till Italien är intressant ur flera aspekter. Hur skulle den svenska delegationen bli bemött? Det var ju trots allt frågan om en tidigare konkurrent som köpt upp det italienska företaget. Skulle det gå att etablera ett samarbete mellan de italienska fackliga organisationerna och det svenska koncernfacket? Varför var Electrolux ledning angelägen att koncernfacket skulle etablera kontakter med de italienska facken? Jag har inte sett något som tyder på att svenskarna möttes med någon större misstänksamhet vid besöket. Det var snarare så att svenskarna imponerades av vad de fick se. Det fanns inte någon svensk Electroluxenhet som kunde mäta sig med den i Pordenone i frågan om antalet anställda och produktionskapacitet. De svenska fackliga representanterna imponerades även av produktionen, organisationen och effektiviteten i Zanussis fabriker. Samtidigt var Zanussis likviditetsproblem tydliga för den svenska delegationen. Maskinparken var ålderstigen och i brist på pengar hade italienarna tvingats till ”finurliga lösningar”.⁶⁹ Under besöket slog det Rolf Karlsson att i ett längre perspektiv var det kanske Zanussi som skulle tjäna på samarbetet. ”Man kunde frukta att det var dom som skulle så att säga ta hem produktion.”⁷⁰

På resan hade delegationen med sig en italiensktalande tolk. Trots det kunde det uppstå situationer när man fick bruka sitt modersmål. Exempelvis när Rolf Karlsson blev intervjuad av italiensk TV.

⁶⁷ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 8-10/8 1984.

⁶⁸ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 12-13/9 1984.

⁶⁹ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000 och Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁷⁰ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

”Jag kunde ju ingen italienska, ingen engelska heller direkt – lite grann bara men inte så pass att jag kan prata i TV. Så jag prata ju strömstamål och när jag hörde på utsändningen på TV senare på kvällen så är det klart att det var lite egendomligt att se sig själv stå där och prata strömstamål i italiensk TV. Men va fasiken, det finns ju tolkar och dom textade inslaget så det var ju inga problem med det.”⁷¹

På det stora hela uppfattade dock inte Rolf Karlsson att hans begränsade språkkunskaper utgjorde ett hinder för honom eller för koncernfacket.

Svenskarna blev inte lika imponerade av den fackliga verksamheten vid Zanussis anläggningar. Det fanns tre fackförbund som organiserade Zanussis anställda i Pordenone, kristdemokrater, socialister och kommunister. I ett fackföreningshus i staden hade dessa organisationer var sin korridor. Rolf Karlssons och Sven-Åke Anderssons minnen av de första kontakterna med de italienska fackliga organisationerna går något isär. Karlsson menar att ”dom hade inte så bra samarbete emellan sig men de kom överens just då när vi var där åtminstone.”⁷² Sven-Åke Andersson beskriver relationen mellan de fackliga organisationerna med termer som påminner om krigstillstånd.⁷³ Fackklubbarna samarbetade således inte och var inte ens intresserade av att vistas i samma rum. När sedan den svenska fackliga delegationen föreslog att de skulle sätta sig vid samma förhandlingsbord vägrade italienarna. Enligt Sven-Åke Andersson var det till en början fullkomligt omöjligt att få de italienska fackklubbarna att sätta sig tillsammans vid förhandlingsbordet. Förhandlingarna fick skjutas upp. Vid nästa tillfälle förklarade den svenska delegationen att enligt svensk förhandlingskultur så talade man med varandra om man arbetade på samma arbetsplats. Enligt Sven-Åke Andersson så poängterade svenskarna för italienarna att deras chans att utveckla företaget var att spela efter de svenska spelreglerna. Det var Electrolux och svenskarna som hade de pengar som Zanussi behövde för de investeringar som var avgörande för företaget. Till slut kunde förhandlingarna genomföras med de tre italienska förbunden vid samma förhandlingsbord. Enligt vad Sven-Åke Andersson fick höra efteråt var det en unik situation. Det var nämligen första gången som representanter från dessa tre fackförbund satt tillsammans och förhandlade.⁷⁴

Händelsen ovan förklarar också varför Electrolux koncernledning vid detta tillfälle uppmuntrade att internationella fackliga kontakter knöts inom koncernen. Jag har tidigare kunnat konstatera att koncernfacket var beroende av koncernledningen och de olika företagsledningarna i sina internationella kontakter. Det gällde allt från ekonomiska medel, information och ibland även översättning.

⁷¹ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

⁷² Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

⁷³ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁷⁴ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

Men det finns även tydliga exempel på att koncernledningen behövde koncernfacket för att hålla samman den alltmer komplexa koncernen. Sven-Åke Andersson uttryckte detta förhållande med följande ord i en intervju:

S-A ”Det var så att företaget mycket sällan hindrade oss. Dom hade respekt för oss genom att vi var ganska bra pålästa i dom här frågorna (internationella relationer). För dom tjänade ju på det, jag menar att vi åkte ut och hindrade bråk – det var faktiskt så. Genom att resonera med folk på ett sätt som företagsledningarna aldrig hade kunnat.”

J ”Jag har uppfattat det som att ni ibland användes av företaget i dess syften.”

S-A ”Många gånger.”

J ”Både i Colombia och i Italien.”

S-A ”Jajamän, men framförallt i USA.”⁷⁵

Koncernfacket ville få kontakt med Electroluxanställda i andra länder och koncernledningen använde det svenska koncernfacket för att lösa konflikter i utomlands. Det var en lösning som båda parter ansåg sig tjäna på. Svenska affärstidningar var exalterade över Electrolux köp av Zanussis vitvarudel.⁷⁶ Men när tidningen *Affärsekonomi* analyserade affären lyftes ett potentiellt hot fram just i den komplicerade fackliga sammansättningen.⁷⁷ Det är utifrån denna bakgrund jag menar att Electrolux agerande med att involvera det svenska koncernfacket för att underlätta Zanussis integration i Electrolux skall ses. Det var således inte enbart koncernfackets idé att facklig verksamhet inom Electrolux skulle drivas med svenska förtecken. Enligt Sven-Åke Andersson var även koncernledningen angelägen att koncernfacket skulle exportera en svensk relation och förhandlingsordning.⁷⁸ I andra sammanhang förklarade Electrolux ledning att koncernen i första hand strävade efter att ta seden dit man kom. Enligt Sven-Åke Andersson var detta dock inte hela sanningen. Koncernledningen hade informellt klart och tydligt uttalat att koncernfackets uppgift och mandat vid utlandsresorna var att förmedla en svensk förhandlingsmodell till de utländska fackliga organisationerna.⁷⁹

I slutet av januari 1985 fick VU bekräftat att en delegation från Zanussi skulle besöka Sverige i mitten av mars samma år. VU beslutade att arrangera en mindre konferens med anledning av besöket. Deltagarna på konferensen skulle förutom

⁷⁵ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000. Parentesen har jag lagt till. Konflikten i USA som Sven-Åke hänvisar till utspelade sig 1988-1989 vid Electrolux anläggning i Springfield.

⁷⁶ *Veckans Affärer* nr 3 1985 och *Affärsekonomi*, nr 2, 1985.

⁷⁷ *Affärsekonomi*, nr 2, 1985.

⁷⁸ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

⁷⁹ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000.

de fackliga företrädarna från Italien vara ett förstärkt VU.⁸⁰ Det var första gången som företrädare för de fackliga organisationerna och koncernledningen i Zanussi gjorde en gemensam resa. De hade tidigare enbart träffats i samband med förhandlingar och konflikter. Det var omtumlande för de fackliga företrädarna att bli uppköpta av Electrolux; de förväntades inte bara samarbeta sinsemellan utan skulle även umgås på betydligt tätare basis med koncernledningen.⁸¹

VU fick i maj 1985 del av en överenskommelse mellan Electrolux och Zanussi i form av brev ställda till både de svenska och de italienska fackliga organisationerna. Electrolux förband sig att bedriva forskning och utveckling av Zanussis produkter i Italien samt att respektera tidigare avtal mellan Zanussi och de anställda. VU hade tidigare blivit lovat av Bertil Ljungqvist att få ekonomisk information om situationen i Zanussi samtidigt som de italienska fackliga organisationerna fick del av en sysselsättningsplan. Först efter påtryckningar från både VU och tjänstemännens KFD bjöd Scharp in till information. Den innehöll följande punkter:

- 1) Det visade sig att Zanussis resultat för 1984 var sämre än beräknat. Försämringen berodde främst på valutaförluster, förlorade marknadsandelar och minskad produktionsvolym.
- 2) Electrolux avsåg att förändra Zanussis produktionsstruktur, i fortsättningen skulle man inte tillverka samma produkt vid flera enheter.
- 3) Zanussis produkter skulle förändras.
- 4) Produktionsutrustningen var ålderstigen i de italienska fabrikerna. Electrolux avsåg att göra kraftiga investeringar. Enligt Scharp behövdes det göras investeringar i storleksordningen 400-500 miljoner kronor årligen under ett antal år.
- 5) Electrolux hade redan delat upp Zanussi i flera mindre bolag.
- 6) Utifrån dessa förutsättningar hade Electrolux ledning kommit fram till att Zanussis personalstyrka skulle minska med 5 000 personer på tre år. Av dessa skulle 2 800 gå redan under 1985.

Vid träffen med Scharp hade VU och KFD krävt att få medel för ytterligare två möten med de italienska facken och för att upprätta fackliga kontakter med Zanussis spanska enheter. Scharp hade givit ett klart nej till båda dessa krav.⁸²

På koncernkonferensen 1985 diskuterades Zanussis införlivande i Electrolux-koncernen. Rolf Karlsson lämnade rapport om vårens förhandlingar och de förändringar som koncernledningen ville genomföra. VU hade begärt att förhandlingarna mellan koncernledningen och de fackliga organisationerna i Sverige och Italien med anledning av affären skulle ske gemensamt. Det blev tyvärr inte så

⁸⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 30-31/1 1985.

⁸¹ Intervju med Sven-Åke Andersson 10/5 2000 och Rolf Karlsson 23/2 2000.

⁸² Electrolux koncernfack, VU-protokoll 7-8/5 1985.

meddelade Karlsson utan att närmare diskutera anledningen. Koncernfacket hade fått problem eftersom Veronica Norberg, som tidigare hade fungerat som italiensk tolk, hade slutat på förbundet. Koncernkonferensen diskuterade även huruvida affären och den strukturplan som Electrolux iscensatt skulle påverka den svenska sysselsättningen men enades om att det inte gick att uttala sig om detta ännu. Dock ville de klubbar i Sverige som berördes av affären ha information från Rolf Karlsson angående Zanussis utveckling.⁸³

I september 1985 kunde Rolf Karlsson meddela att VU blivit inbjudet till en konferens i november 1985 angående Electrolux och Zanussis framtida samarbete. Arrangör för konferensen var det italienska fackförbundet FLM som betecknades som italienska Metall. VU beslutade att Rolf Karlsson skulle delta i konferensen för koncernfackets räkning.⁸⁴

Nordiskt koncernfackligt samarbete

I kapitel fem visade jag att koncernfacket etablerade ett samarbete på nordisk nivå under andra hälften av 1970-talet. Metall och dess nordiska motsvarighet var pådrivande och behjälpliga vid de första stegen till ett nordiskt koncernfack.

De nordiska träffarna genomfördes inte regelbundet utan ibland ägde de rum vartannat år, ibland dröjde det längre mellan dem.⁸⁵ Förutom dessa träffar bjöds fackliga Electroluxrepresentanter från de övriga nordiska länder in till koncernfackets koncernkonferenser. Likaså deltog representanter från det svenska koncernfacket på nationella Electrolux fackliga träffar i Danmark, Norge och Finland. De koncernfackliga aktiviteterna på den nordiska nivån var begränsade och sällan drevs några gemensamma frågor. Jag har inte kunnat konstatera att den nordiska nivån av koncernfacket vände sig till koncernledningen med krav i något ärende förutom att få medel för att kunna genomföra träffarna. På den nordiska koncernfackliga nivån diskuterades produktionens utveckling och löner samt jämfördes förmåner. Även om både Johnny Niklasson och Rolf Karlsson poängterar hur viktigt det var för koncernfacket att etablera ett samarbete på nordisk nivå var båda besvikna på resultatet. Johnny Niklasson säger: ”Jag var väl inte riktigt nöjd med samarbetet. Jag ville utveckla det ännu mer, men det visade sig att det tar lång tid och det är mycket jobb.”⁸⁶ Rolf Karlsson säger:

”Men problemet där, och det är ju ofta så i det internationella samarbetet, det är att när du så att säga gått laget runt så är du ofta tillbaka på ruta ett. För ofta är det inte samma personer som träffas och då får du inte sagt B när

⁸³ Electrolux koncernfack, koncernkonferensprotokoll 12-14/6 1985.

⁸⁴ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 23-24/9 1985.

⁸⁵ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

⁸⁶ Intervju med Johnny Niklasson 18/6 1999.

du sa A förra gången, utan det blir A igen. Du står liksom och stampar där.”⁸⁷

Ändå understryker han vikten av det nordiska samarbetet:

”...vi blev ju inte så mycket mer beslutsföra om man säger, men diskussionen kom igång. Kamratskapen kom igång, du lärde känna dom här personerna. Du var där och tittade på fabriksanläggningar och dom var här och tittade... när det sedan kom upp frågor i koncernledningen om att t.ex. flytta bort produktion från Norge eller Danmark, så är det ju klart att den svenska delen var medvetna om vilka det skulle drabba. Dom kände Jensen eller vad dom hette för någonting som var klubbordförande och dom visste hur det såg ut och hur det fungerade... det var svårt därför att dom hade du ju ett förtroende tillsammans med. Och hade byggt upp den här samvaron. Det är ju det som egentligen koncernledningen skulle jag vilja påstå ser också när dom försöker att förhindra så nära kontakter mellan koncernens olika delar på den fackliga sidan. Det blir helt enkelt ett mindre utrymme för koncernen att fatta egna beslut, utan dom måste ta andra hänsyn som dom annars inte hade behövt.”⁸⁸

VU beslutade även att inbjuda koncernfackliga representanter från Norge till de konferenser de var berörda av samt öppna möjligheten att ta in företrädare från Norge i VU vid behov.⁸⁹ Ändå kom inga norrmän att delta i VU:s sammanträden under studiens undersökningsperiod.

Genom bolagsstyrelserepresentanten Rolf Karlsson fick VU kännedom om Electrolux planer att köpa finska Rosenlew. VU diskuterade hur en sådan affär skulle påverka den svenska sysselsättningen. Det framgår av protokollet att det fanns en viss oro att förvärvet skulle inverka negativt på den svenska sysselsättningen.⁹⁰

På ett VU-sammanträde i juni 1983 meddelade Rolf Karlsson att norska Nordlett hade tillfälliga sysselsättningsproblem. Rolf hade tillsammans med representanter från koncernledningen och det norska Metallindustriarbetareförbundet deltagit i en norsk koncernkonferens. Enligt ett rykte i Norge skulle gräsklippartillverkningen flyttas till England. Anders Scharp hade då meddelat att ryktet var felaktigt. Han redovisade sedan de strukturförändringar som genomförts i Norge. Det rörde sig främst om överföring av diskmaskinsproduktionen till Torsvik i Sverige, spisproduktion till Eidsvoldfabriken och tillverkning av motorsågssvärd till Sarpsborg.⁹¹

⁸⁷ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

⁸⁸ Intervju med Rolf Karlsson 23/2 2000.

⁸⁹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 27-28/4 1981.

⁹⁰ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 8-9/12 1981.

⁹¹ Electrolux koncernfack, VU-protokoll 5-6/5 1983.

Verksamheten på den nordiska koncernfackliga nivån liknade delvis de första stapplande stegen när det svenska koncernfacket etablerades. Trots att koncernfacket valde att prioritera den nordiska nivån för sin internationella verksamhet drevs inga specifika frågor utan verksamheten inriktades på informationsutbyte och jämförelser av löner och förmåner.

Summering

LO och förbunden på central nivå hade betydande svårigheter att förändra såväl den fackliga organisationen som den fackliga praktiken i förhållande till de multinationella företagen. Historien om Luton visar att Electrolux koncernfack inte strävade efter att etablera en kontinuerlig kontakt med de brittiska fackliga organisationerna. Förutsättningarna för ett vidare internationellt koncernfack var inte för handen vid denna tidpunkt. Det berodde inte i första hand på de språkliga problemen. Tolkhjälp, via förbundet eller stundtals via företagsledningen, erbjöd möjligheter att kommunicera. Skillnader i facklig organisation och praktik var ett större problem än det språkliga. Det fanns ingen handfast hjälp, vägledning eller förebilder att hitta på förbundet. I mitten av 1970-talet fanns få eller inga tidigare svenska fackliga erfarenheter av internationell koncernfacklig verksamhet. Därför hade förbundet svårt att vägleda de lokala organisationerna när de första trevande internationella koncernfackliga kontakterna togs. En annan faktor som bidrog till att det svenska koncernfacket valde att begränsa verksamhetens geografiska spridning var Electrolux expansion. Det hade fullt upp att söka samarbete med de fackliga organisationer i de svenska och nordiska företag och koncerner som Electrolux köpte. En högst påtaglig begränsande faktor var därtill frånvaron av ekonomiska förutsättningar och ett internationellt regelverk. Det svenska koncernfacket bekostades som jag tidigare har visat av styrelsearvodet, Electrolux och delvis av förbundet. Den svenska arbetsmarknadslagstiftningen och avtalssituationen bidrog till att det var möjligt att bedriva ett tämligen omfattande koncernfack. Jag bedömer att det vid denna tidpunkt saknades förutsättningar att kunna sprida verksamheten i vidare cirklar. Det skulle ha blivit en orimlig situation att hela tiden utverka medel och tillstånd av koncernledningen och företagsledningar för att kunna bedriva verksamheten. Under sådana premisser skulle det ha varit svårt att utveckla och få en kontinuitet i verksamheten. Därför kom aktörerna i koncernfacket i mitten av 1970-talet att i första hand försöka utveckla samarbetet inom Norden. Nordiska Metallindustriarbetareförbundet och Metall var viktiga aktörer i samband med att koncernfacket etablerade en något så när kontinuerlig verksamhet på nordisk nivå. De initiala kontakterna knöts genom det nordiska Metall som även kunde bistå med medel och lokal till de första kontakterna.

Metall centralt spelade en viktig roll under hela perioden för koncernfackets internationella verksamhet. I så gott som samtliga exempel som har lyfts fram i

detta kapitel var Metall involverat på ett eller annat sätt. Metall bistod med kunskap, utredningsarbete och erfarenheter. På förbunds-nivån fanns det även möjlighet att utverka medel när koncernledningen vägrade gå koncernfacket till mötes. Metall hade även en viktig roll i att inspirera och motivera koncernfacket till de internationella kontakterna. Handgripligt sköttes de flesta internationella kontakter även genom förbundet. Det berodde inte enbart på de språkkunskaper som fanns på förbunds-nivån utan även på förbundets formella ställning vid internationella kontakter. Det var brukligt att internationella kontakter sköttes på förbunds-nivå. För de utländska fackliga organisationer som ville få kontakt med koncernfacket eller med koncernledningen för att framföra åsikter eller krav av något slag var det naturligt att vända sig till förbundet. Undantaget utgjordes av Zanussiaffären där koncernfacket inte behövde något stöd av förbundet. Det berodde främst på att koncernledningen och koncernfacket agerade utifrån en delvis gemensam position.

När närmare kontakter skulle knytas var dock språksvårigheterna ett reellt problem. Även om förbundet eller andra kunde bidra med översättningsservice så var det kostsamt och tidskrävande. Att inte kunna kommunicera direkt med sina utländska kollegor kan ha bidragit till att avstånd befästes snarare än överbryggades. Till problemen hörde också att koncernfacket konsekvent tvingades vända sig till koncernledningen för att få ut medel till översättningsarbeten.

Vad kan då historien om konflikten vid koncernens fabriker i Colombia säga förutom att språkproblemen var uppenbara? För det första visar den vilka svårigheter den fackliga organisationen hade att påverka situationen när företags- och koncernledning vägrade samarbeta. För det andra visar den hur Electrolux som organisation, både ledningen och den fackliga organisationen, gemensamt försökte att exportera ett svenskt fackligt agerande.

Colombiaärendet kom att bli långt mer seglivat än de flesta andra. Om det berodde på att den lokala företagsledningen var osedvanligt hårdnackad eller på att arbetarna i Colombia i högre grad än andra vägrade att finna sig i sin situation är svårt att säga. Att de colombianska arbetarnas situation på bland annat Electrolux fabriker kom att skildras i svensk media spelade säkert en stor roll. Däremot var inte de problem som här aktualiserades unika. Koncernfackets kontakter med Electrolux enheter i Peru och Brasilien bekräftar bilden av att fackliga organisationer i Sydamerika var hårt pressade vid denna tidpunkt.

Metall och koncernfacket krävde att Electrolux förändrade sin personalpolitik i Colombia. Trots att de fackliga organisationerna var övertygade om att dotterbolagen i Colombia bröt mot både OECD:s och ILO:s internationella uppförandekoder lyckades de inte förmå koncernledningen att intervensera. På det internationella planet finns det få eller inga sanktionsmedel för de fackliga organisationerna. Electrolux koncernledning träffade visserligen de fackliga organisationerna men ändrade aldrig sin ståndpunkt. Koncernledning fann det i detta fall orimligt att koncernens utlandsföretag skulle agera som ett företag i

Sverige. Inte minst var det ett orimligt krav i en koncern med en decentraliserad koncernorganisation. Men bilden av Electrolux som en decentraliserad koncern kan ifrågasättas. Motalaprojektet visade att inom många områden var denna decentralisering främst en retorisk fasad. I praktiken var Electrolux under de första åren av 1980-talet i mångt och mycket en centralstyrd koncern. När Electrolux köpte Zanussi är det tydligt att koncernledningen styrde med en central och fast hand. Samtidigt kan Electrolux framstå som en decentraliserad koncern i personalpolitiska frågor. Jag uppfattar det som att Scharp och Bystedt hänvisade till den decentraliserade koncernorganisationen när det passade koncernledningens syften.

Samtidigt önskade uppenbarligen koncernledningen att de utländska fackföreningarna skulle agera som de svenska. Vid flera tillfällen skickades det svenska koncernfacket ut för att agera konfliktlösare och för att förmå de colombianska och italienska fackklubbarna att agera mer som en svensk fackklubb. Syftet var att de utländska klubbarna skulle bli mindre konfliktbenägna och mer förhandlingsvilliga.

Vilka möjligheter och metoder hade då Metall och koncernfacket att påverka koncernledningen i konflikten om personalpolitiken i Colombia? Edman hotade med sympatistrejck och att koncernfacket skulle blockera koncernens utlandsinvesteringar. Även Metalls förbundsordförande Leif Blomberg meddelade Scharp i ett brev att Metall kunde komma att blockera utlandsinvesteringar om inte Electrolux löste konflikten. I koncernfackets interna diskussioner var dock dessa metoder aldrig aktuella. Jag har inte sett något exempel på internationell eller nationell sympatistrejck inom Electroluxkoncernen. En bojkott av Electrolux produkter var aldrig ett alternativ som diskuterades på allvar av den fackliga organisationen eftersom en sådan skulle slå mot medlemmarna likaväl som koncernen.

Koncernfackets agerande i Colombiafrågan visar även att det handlade olika gentemot de utländska fackliga organisationer beroende på om de ingick i förbund som var anslutna till FFI eller inte. Koncernfacket följde LO:s direktiv och valde att i första hand samarbeta med FFI-anslutna fackliga organisationer. I samband med Electrolux köp av Zanussi gjorde dock koncernfacket ingen skillnad på de italienska fackliga organisationerna. Koncernfackets agerande både i Colombia och i samband med Electrolux köp av Zanussi tyder på att det delvis verkade på uppdrag av koncernledningen i kontakterna med de utländska fackliga organisationerna. Detta antagande bekräftades även av Sven-Åke Andersson i en intervju. Syftet för koncernledningen med att stödja och bekosta koncernfackets internationella kontakter var att de skulle leda till att de utländska fackliga organisationerna skulle få kunskap och insyn i den förhandlingsrelation som rådde vid svenska företag och att detta skulle leda till att minska dessa fackliga organisationers konfliktbenägenhet. Koncernfacket fick således en roll som internationell konfliktlösare. Vid dessa resor agerade koncernfacket dels på koncernledningens uppdrag och dels på sitt gängse fackliga uppdrag. Detta för-

hållande verkar inte ha problematiserats av koncernfacket. Jag uppfattar det som alldeles uppenbart att detta förhållande kan ha orsakat missförstånd och osäkerhet i den fackliga kontakten med kollegor, exempelvis i Colombia där relationen mellan fack och företagsledning i regel var antagonistisk.

Den utomnordiska koncernfackliga verksamheten var styrd av tillfälligheter. Den berodde på fackliga kontakter som exempelvis Niklasson fick genom styrelsearbetet i bolagsstyrelsen, kontakter tagna av utomnordiska fackliga organisationer och koncernledningens agerande. De utomnordiska aktiviteterna kan snarare liknas vid brandkårsuttryckningar, i samband med något extraordinärt, som konflikter eller företagsuppköp. De var dessutom tillfälliga.

Ett mönster som går igen är att koncernfacket vid geografiskt avlägsna konflikter stundtals förlitade sig på företagets version av händelseförloppet. Det är tydligt att den fackliga rörelsen var helt underlägsen, i detta fall Electrolux-koncernen, i att upprätthålla kontinuerlig internationell kontakt.

En annan typ av koncernfackliga aktiviteter med ett internationellt perspektiv var de som syftade till att behålla eller skapa arbetstillfällen i Sverige. Den kritik som riktades mot Electrolux planer och senare verksamhet i Singapore hade inget med omsorg om de anställda vid företaget att göra.aktionen grundades helt och hållet på oron att arbetstillfällen skulle försvinna från Malmö och Sverige.

Kapitlet visar att det var Metall på nationell och nordisk nivå som tog initiativ till utvidgningen av koncernfackets verksamhet. Koncernfacket fick i viss utsträckning även ekonomiskt stöd från det nordiska förbundet att genomföra de första nordiska träffarna. En faktor som bidrog till att koncernfacket kontinuerliga och långsiktiga internationella verksamhet begränsades till Norden var förstås att det på förbunds nivå redan fanns ett nordiskt samarbete etablerat. Det existerade således en facklig nordisk infrastruktur. Enligt min bedömning var dock den viktigaste faktorn att de fackliga organisationerna i Norden har en liknande arbetsplatsorganisation. Jag vill dock poängtera att det var Electrolux koncernfack som valde att prioritera det nordiska samarbetet. Det är faktiskt möjligt att det var koncernens samordning av den nordiska produktionen i början av 1970-talet som fick koncernfacket att fokusera på Norden som arena. Kapitel fem visade att koncernfacket även lyckades att förmå koncernledningen att bistå med medel för den nordiska verksamheten. Trots att koncernfacket hade stora problem med den internationella verksamheten i övrigt både vad gällde ekonomi, kunskap om facklig verksamhet i andra länder och språk så fanns det förutsättningar att etablera ett samarbete på just nordisk nivå. Ändå etablerades inte någon mer omfattande verksamhet. Verksamheten på den nordiska nivån syftade främst till att odla kontakter och utbyta information.

På LO och förbunds nivå fanns ett utvecklat nordiskt samarbete. Ländernas arbetsmarknadsstiftningen uppvisade stora likheter. Strävan var också att få till stånd större likheter både på facklig och politisk nivå. Kapitel fem visar att det var mycket svårt att föra ned det samarbete som pågick på förbunds- och politisk

nivå till en konkret koncernfacklig verksamhet. Men det visar också att den diskussion som fördes på den förra nivån om multinationella företag och koncernfacklig verksamhet satte få spår på den senare nivån.

Kapitel 8

Electrolux koncernfackliga arbete: organisation, verksamhet och tre strukturella hinder

I slutkapitlet presenteras först helt kort historiken över Electrolux verkstadsklubb i Motala och koncernfacket. Därefter diskuteras koncernfackets organisation med hjälp av de frågor som Myrvangs och Venneslans och Ågotnes studier genererade. Sedan ställs studiens resultat i förhållande till först Ekdahls modell och sedan till de tre hypoteserna som Samuelssons text genererade angående strukturella svårigheter att utveckla internationella koncernfack. Avslutningsvis relaterar jag studiens resultat till dagens Europeiska företagsråd.

Studien har delats in i tre avgränsade perioder. Den första, 1925-1946, behandlar verkstadsklubben vid Electrolux i Motalafabrik fram till Electrolux koncernfacks etablering. Electrolux bildades 1919 och var redan i mitten av 1920-talet en internationell koncern. Fabriken i Motala inkorporerades 1925 i koncernen. I Motala har Electrolux sedan fabriken start tillverkat absorptionskylskåp och en lång rad andra produkter. Fabriken är den enhet inom Electrolux som har längst kontinuitet. Verkstadsklubben grundades även den 1925.

Den första perioden präglades i stor utsträckning av politisk kamp inom verkstadsklubben. Striden mellan kommunister och socialdemokrater handlade om vilken politisk ideologi som skulle definiera det fackliga arbetet. Den socialdemokratiska delen av verkstadsklubben gick segrande ur kampen och kunde vid perioden slutskede helt utmanövrera kommunisterna ur verkstadsklubbens styrelse. Därmed förändrades den fackliga praktiken i så måtto att den så gott som uteslutande fokuserade på arbetet och relationen till arbetsgivaren. Konkret innebar detta att lönefrågor, skyddsfrågor och arbetsorganisationsfrågor blev centrala i den fackliga praktiken medan klasskampen och solidariteten (lokalt och internationellt) inte längre fick samma utrymme inom den lokala fackliga verksamheten.

Den andra perioden som omfattar åren 1947-1969 utmärks av ett ökat lokalt fackligt intresse i Motala för frågor på koncernnivå samt Electrolux koncernfacks etableringsfas. Perioden var en brytningstid för Electrolux i två avseenden. Koncernen expanderade in på helt nya marknader. Tidigare hade koncernen producerat dammsugare och köksapparater. Genom företagsuppköp vidgade koncernen verksamheten till att även omfatta kommersiell städ och service. Den andra nyheten var att Electrolux började köpa upp konkurrenter, först i Sverige och Norden och sedan i övriga Europa, för att bli ett världsledande företag.

Företagsnämnden som etablerades i inledningen av perioden 1946-1969 var ett viktigt forum. Det var vid de institutionaliserade och kontinuerligt återkommande nämndsammanträden som en dialog mellan företagsledning och verkstadsklubb etablerades. Vid sammanträdena fick verkstadsklubben information om verksamheten och den nära förestående framtiden vid både den egna arbetsplatsen och koncernens andra fabriker, i första hand i Sverige. Verkstadsklubben kom under den senare delen av perioden att i allt större utsträckning intressera sig för hur koncernlogiken påverkade förutsättningarna för Motalafabriken.

Under perioden fokuserade koncernfacket främst på utbyte av information, samt olika förhandlingar (löner, förmåner av olika form och skyddsfrågor) med koncernledningen. Anledningen till att denna förhandlingssituation uppstod var dels att verkstadsklubbarna inom den svenska delen av Electrolux genom koncernfacket upptäckte att det inom koncernen fanns en mängd olika lokala lösningar och dels att den fackliga organisationen hade större möjligheter att lyckas i sina förhandlingar om de gjorde gemensam sak och förhandlade direkt med koncernledningen än att de, som tidigare, blev splittrade i en mängd lokala förhandlingar med lokala företagsledningar. Verkstadsklubbarna strävade efter att det mest fördelaktiga lokala avtalet, oavsett om det gällde skyddsfrågor eller ackord, skulle genomdrivas på även de andra enheterna. Förändringarna av koncernfacket till såväl form som innehåll skedde i takt med att Electrolux som koncern förändrade sin verksamhet. Fram till slutet av 1960-talet när Electrolux koncernledning beslutade att expandera verksamheten och samordna produktion internationellt ansåg inte LO-klubbarna att det var nödvändigt att etablera ett internationellt koncernfack.

Den tredje och sista perioden, 1970-1985, har fått störst utrymme i studien. Det var under dessa år som diskussionen om den fackliga rörelsens agerande gentemot de multinationella företagen huvudsakligen fördes. Under denna period fokuserade jag på koncernfackets verksamhet utifrån Motalaklubbens perspektiv, avseende koncernfackets organisation, vilka frågor det valde att arbeta med och hur det drev dem samt koncernfackets internationella verksamhet.

Under åren 1970-1985 arbetade koncernfacket både med traditionella fackliga frågor och med frågor som uppstod på grund av koncernstrukturen. De traditionella fackliga frågorna rörde förmåner, arbetsmiljö, löner och införandet av ny teknik. Även om dessa frågor var traditionella tvingades koncernfacket att ta hänsyn till koncernstrukturen då frågorna bearbetades.

Frågor som på ett mer direkt sätt uppstod ur det faktum att Electrolux var en koncern var förhållandet till Hemförsäljningskommitténs arbete, fördelning av arbetsmiljöfondens medel, frågan om arbetstagarkonsulter och förslaget om central företagsnämnd. Koncernfacket hade påtagligt svårt att agera när de medverkande klubbarna hade divergerande intressen. Istället för att fatta beslut

genom majoritetsbeslut vilket kunde ha skapat eller synliggjort konfliktytor inom koncernfacket kom man istället i frågan om exempelvis Hemförsäljningskommittén inte att ta några beslut och kunde därmed inte heller agera. Även i behandlingen av frågorna om fördelningen av arbetsmiljöfondens medel och förslaget om central företagsnämnd blev det tydligt att det fanns olika intressen bland fackklubbarna i koncernfacket.

Den fråga som koncernfacket under dessa år lade ned mest tid på och som framstår som central i den fackliga verksamheten var sysselsättningen vid Electrolux svenska enheter. För det är tydligt att koncernfacket inte var lika engagerat då enheter som var geografiskt avlägsna eller som man inte hade haft någon kontakt med drabbades av nedskärningar. Trots ambitionen att värna de svenska arbetstillfällena hade koncernfacket svårt att hitta en strategi för hur de skulle agera gentemot koncernledningen då de lokala klubbarna aktiverade larmklockan. Svårigheterna att hitta en gemensam strategi berodde delvis på att de olika enheterna, svenska eller inte, var konkurrenter om arbetstillfällena. Det uppstod vid flera tillfällen regelrätt dragkamp inom koncernen om arbetstillfällena.

Koncernfackets svårigheter att etablera en effektiv organisation som drog åt samma håll berodde inte enbart på att de lokala fackklubbarna konkurrerade utan även på koncernens sammansättning och expansion. Electrolux kom under 1970- och 1980-talet att utvecklas till en tämligen heterogen koncern med en stor spridning avseende produkter och tjänster. Därmed fick koncernen även en stor spridning av de lokala klubbarnas förbundstillhörighet. Koncernens snabba expansion bidrog till koncernfackets organisationsproblem.

Koncernfacket förmådde inte att utvidga den permanenta verksamheten utanför Norden. Kontakterna med Electrolux fackklubbar utanför Norden ökade dock avsevärt. Konflikter vid Electrolux enheter främst i Colombia men även i andra delar av Sydamerika tog koncernfackets engagemang i anspråk. De utomnordiska fackliga kontakterna styrdes främst av tillfälligheter. Kontakter upprättades genom förbundet, eller när någon utländsk fackklubb tog kontakt med koncernfacket eller genom koncernledningens agerande som exempelvis vid köpet av Zanussi. Koncernfacket tog inte på eget initiativ kontakt med några utomnordiska klubbar. Koncernfacket hade inte någon strategi för de utomnordiska internationella kontakterna.

Facklig koncernorganisation

När verkstadsklubben från Motala tog initiativ till det första koncernfackliga mötet inom Electrolux 1946 var bakgrunden att verkstadsklubbarna vid Electrolux fabriker i Sverige alltmer insåg att de hade gemensamma intressen i förhållande till koncernledningen i Stockholm. Det primära motivet var att de lokala svenska verkstadsklubbarna inom koncernen ville diskutera och jämföra löner, arbetsförhållanden och tidsstudier. Det fanns inget internationellt perspektiv

bakom grundandet av Electrolux koncernfack. Det går därför inte att direkt säga att koncernfacket bildades för att koncernledningen hade ett stort inflytande över de enskilda enheterna som Venneslan och Ågotnes anger.

Från den första koncernfackliga träffen 1946 fram till juni 1963 fortgick den koncernfackliga verksamheten med en årlig träff. Verkstadsklubben i Motala representerades med två personer ur styrelsen och ett skyddsombud (oftast huvudskyddsombudet) fram till 1954 då representationen från styrelsen utökades till tre personer. Koncernfacket hade inga stadgar eller motsvarande statuter för sin verksamhet och kom inte heller att införa sådana under hela undersökningsperioden.

Det valdes ett verkställande utskott (VU) på koncerntreffen 1948 men detta hade inte någon funktion i realiteten. Verkstadsklubben vid Lux i Stockholm var i regel koncernfackets förhandlare fram till 1963. Denna lösning valdes främst för att hålla resekostnaderna nere. Verkstadsklubben i Motala gav Luxklubben kritik för att den inte tillräckligt snabbt och ofta informerade landsortsklubbarna, vilket borde ha varit en uppgift för VU. Koncernfacket upprättade endast sporadiskt protokoll. I regel presenterades koncernfackets verksamhet muntligen på verkstadsklubbens styrelsemöten och klubbmöten.

Electrolux koncernfack förändrades 1963. På koncernkonferensen valdes ett nytt VU bestående av tre personer. Det nya VU blev mer aktivt, det rapporterades flitigt både på styrelsemöten och klubbmöten om VU:s aktiviteter. En bidragande orsak kan ju vara att Motala verkstadsklubbns ordförande ingick i VU. Den roll VU kom att få under 1960-talet var att verkställa de beslut som koncernkonferensen fattade, vilket oftast innebar förhandlingar med och förfrågningar till koncernledningen. VU kom även att agera självständigt i viktiga frågor mellan de årliga konferenserna samt informera och inhämta information från verkstadsklubbarna i koncernfacket.

1972 års lag om facklig styrelserepresentation var viktig för koncernfacket. Genom den fick koncernfacket en fastare organisation och en kanal direkt till koncernledningen. Lagen bidrog även till att koncernfacket kunde utöka sin verksamhet med två klubbordförandeträffar per år, eftersom styrelserepresentanten skulle ges tillfälle och möjlighet att informera medlemmarna. Trots att koncernfacket fick en fastare form och dess verksamhet expanderade så kvarstod stora problem med dess organisering. Koncernens dramatiska expansion under perioden bidrog till att koncernfacket ständigt tvingades utöka sin verksamhet och organisation. Electrolux kom i likhet med flera av de koncerner som ingick i Myrvangs studie att ha flera koncernfack inom en koncern. För Electrolux del fanns enbart inom Sverige förutom Electrolux koncernfack även koncernfack i dotterbolagen Facit, Husqvarna, Gränges, Tvättman och EMAB. Ett annat problem, som även det var en konsekvens av koncernens expansion, gällde hur koncernfacket skulle förhålla sig till Electrolux fackklubbar som var organiserade i andra förbund än Metall. Förbundetstillhörigheten var betydelsefull och fack-

klubbar som inte var organiserade i Metall fick en annan, mindre inflytelserik position i koncernfacket.

Under 1970-talet kom koncernfacket att organiseras på följande sätt: En årlig koncernkonferens utsåg LO-representanten i bolagets styrelse och koncernfackets verkställande utskott (VU). Två gånger per år träffades fackklubbsordförandena i så kallade klubbordförandeträffar. VU verkställde koncernkonferensens och klubbordförandeträffarnas beslut och hade de löpande kontakterna med förbundet och koncernledningen samt förhandlade för koncernfacket.

Enligt Myrvangs studie fanns det ett antal styrformer som praktiserades av de nordiska koncernfacken. Myrvang räknar upp formella avtal, mötesbeslut och praxis som exempel. I Electrolux koncernfack praktiserades samtliga dessa samarbetsformer. Relationen mellan koncernledning och koncernfacket reglerades genom avtal, dels arbetsmarknadspolitiska avtal som lagen om styrelserepresentation, dels avtal mellan koncernfacket och koncernledningen. I dessa avtal reglerades det antal träffar som koncernfacket hade rätt att genomföra årligen med finansiell ersättning och ersättningens omfattning. Vad det gäller koncernfacket verksamhet som inte inbegrep koncernledningen så reglerades den genom mötesbeslut och praxis.

Under 1970-talet kom koncernfacket att utvidga sin verksamhet till Norden. Svenska Metall och den nordiska motsvarigheten hade en aktiv roll i denna utvidgning och bidrog även med finansiering av de första träffarna. I regel träffades koncernfacket på den nordiska nivån en gång per år. Därmed kom Electrolux koncernfack i likhet med flera av koncernfacken i Myrvangs studie att utvecklas från nationellt till internationellt koncernfack. Koncernledningen kom efter några år att ta över rollen som finansiär för denna verksamhet. Därmed ansåg även koncernledningen att den hade rätt att påverka dagordningen för de nordiska träffarna. Myrvang betonar att den koncernfackliga verksamheten i realiteten är ett samarbete mellan fackliga organisationer och koncernledning. Samma förhållande återfinns jag i Electrolux koncernfack där koncernledningen hade en central roll som förhandlingsmotpart och som finansiär. Electrolux koncernfack antog i regel formen av en förhandlingsorganisation och sökte i enlighet med nordisk facklig tradition samförstånds lösningar med koncernledningen. För icke nordiska fackliga organisationer inom Electrolux kunde relationen mellan koncernfack och ledning missförstås. I kommunikationen mellan koncernfacket och kommunistiska fackliga kollegor i Colombia uppfattades koncernfacket som alltför tätt lierat med koncernledningen.

I Myrvangs studie är de fackliga representanterna positiva till koncernfackens verksamhet medan koncernledningarna var mer ambivalenta. Han nämner att det fanns koncerner som försökte få koncernfack att driva koncernledningens politik, exempelvis för att etablera en företagskultur eller för att assimilera nyuppköpta företag i en koncern. Electrolux koncernfack kom att hamna i en liknande situation i samband med Electrolux köp av Zanussi. Det är helt uppenbart att koncern-

facket verkade på uppdrag av koncernledningen men samtidigt hade koncernfacket egna intressen av att etablera ett samarbete med de italienska facken. Det är svårt att se att ett sådant samarbete hade varit möjligt utan koncernledningens medgivande och finansiering.

Venneslan och Ågotnes urskilde tre olika former av nationella koncernfack. Jag uppfattar det som att koncernfacket till en början formerades som ett nationellt nätverk av lokala fackliga representanter som arbetade utifrån de traditionella avtalen. Däremot menar jag att koncernfacket strävade efter och till viss del uppfyllde den organisationsform som Venneslan och Ågotnes benämner konstruktion av nya interna arrangemang. Koncernfacket tvingades till en koncernspecifik organisation eftersom Electrolux expanderade så kraftigt. Under 1980-talet försökte koncernfacket att förändra och effektivisera sin organisation eller skapa ett internt arrangemang. Förslaget var att organisera koncernfacket utifrån koncernens produktlinjer och att tydligare integrera dotterbolagen i verksamheten. Förslaget innehöll även en utvidgning av den internationella verksamheten. Koncernfacket kunde dock inte förmå koncernledningen att acceptera förslaget.

Enligt Myrvang är det oklart vad de fackliga representanterna tror eller hoppas att den koncernfackliga verksamheten skall resultera i. När Electrolux koncernfack etablerades var den bakomliggande idén, som vi tidigare har sett, att skapa ett nationellt forum för att diskutera och jämföra lokala fackliga förhållanden avseende löner och arbetsförhållanden. Därefter har Electrolux koncernfack många gånger diskuterat vilka frågor man skulle engagera sig i och hur dessa skulle drivas. Men diskussioner om vad verksamheten på ett övergripande plan skulle resultera i lyser med sin frånvaro.

Venneslan och Ågotnes menar, till skillnad från Myrvang, att det finns urskiljbara mål för koncernfack. De identifierar fyra nivåer som den fackliga koncernorganisationen bör uppnå för att fungera optimalt. Nivåerna är i tur och ordning: insyn och inblick i koncernen på dess olika nivåer, klarläggande av samarbets-teman för de olika nivåerna, fastställande av reglerna för samarbetet dvs definiera koncernfackets inflytande och slutligen skapandet av koncernfack som är utformat som en parallell organisation till koncernen.

Electrolux koncernfack kan definitivt sägas uppfylla kraven för den första nivån. Däremot lyckades det inte etablera koncernspecifika samarbets-teman med arbetsgivaren. Detta berodde främst på att koncernfacket inte kunde enas om riktlinjer för frågor som gick utöver de nationella avtalen. Så Electrolux koncernfack arbetade under större delen av perioden främst med frågor som Venneslan och Ågotnes anser även i fortsättningen bör regleras i nationella avtal. Att koncernfacket hamnade i den här situationen berodde på att det tvingades använda sig av nationella lagar och avtal såsom lagen om styrelserepresentation som egentligen inte var anpassad för koncernfack. Koncernfacket verkade inom ramen för det nationella traditionella fackliga systemet. Detta system gav koncernfacket en viss

inblick och ett visst inflytande i koncernen men satte samtidigt ramar för samarbetet. Därför är det tveksamt om Electrolux koncernfack under studiens period lyckades uppnå några av nivåerna över den första som pekas ut av Venneslan och Ågotnes.

Arbetsfördelning inom den fackliga koncernorganisationen

Ett viktigt teoretiskt redskap i denna studie har varit Ekdahls historiska analysmodell över föremål och kanaler för fackligt agerande. Under studiens lopp har vi kunnat konstatera att Ekdahls modell både av företaget och den fackliga organisationen måste problematiseras. Det är stor skillnad på ett aktiebolag utan dotterbolag och en internationell koncern. Förutsättningarna för den fackliga organisationen i en internationell koncern att bedriva sin verksamhet är mycket mer komplicerad än vad de är för motsvarande organisation i ett bolag utan dotterbolag. Problemen som den fackliga organisationen i en internationell koncern ställs inför rör kommunikation, insyn och påverkansmöjligheter – hur kan den lokala fackliga organisationen komma till tals med en organisatoriskt och geografiskt avlägsen koncernledning. Ett annat problem för den fackliga organisationen i den globala koncernen beror på det som vi tidigare i studien har kommit att benämna koncernlogik.

Ekdahl delade in företagets verksamhet (och därmed identifierade han områden av intresse för fackliga organisationen) i följande områden:

- Köpmarknad: beslut om råvaror, maskinell utrustning, löner och anställningsvillkor.
- Produktion: beslut om arbetsorganisation, teknikutnyttjande och företagsorganisation.
- Försäljningsmarknad: beslut om försäljning av varor.
- Kapitalmarknad: beslut om vinstdelning, ränteutbetalningar och investeringar.

Hur agerade verkstadsklubben och koncernfacket på dessa områden? Verkstadsklubben, som grundades först 1925, agerade till en början enbart inom områdena Köpmarknad och Produktion. I huvudsak inriktade sig verkstadsklubben på löne- och anställningsfrågor. Andra frågor som verkstadsklubben fokuserade på var skyddsfrågor och tidsstudiernas inverkan på arbetet och arbetsorganisationen. Däremot finns det inte några belägg som tyder på att klubben under åren 1925-1946 försökte påverka företagets eller koncernens beslut inom områdena Försäljningsmarknad eller Kapitalmarknad.

I och med att LO-kollektivet inom Electrolux etablerade ett koncernfack börjar dock Ekdahls modell att bli problematisk vad det gäller organisationen för den fackliga rörelsen. Den traditionella lodräta fackliga organisationen med huvudorganisation, förbund, avdelning och fackklubb kvarstår alltså. Vad som

har tillkommit är dock ett nätverk av fackklubbar som löper horisontellt i modellen. Det är fackklubbar som tillhör olika avdelningar inom samma förbund, Metall, och det som binder dem samman är koncerntillhörigheten.

I kapitel tre framkom det att verkstadsklubben åtminstone under den andra hälften av 1960-talet även agerade inom områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad. Verkstadsklubben riktade kritik mot koncernens försäljningsorganisation och hur koncernens olika bolag sålde och köpte detaljer och färdiga artiklar av varandra. Vad det gäller Kapitalmarknaden så kom verkstadsklubben att under perioden 1946-1970 intressera sig för frågor om var koncernens produktion skulle bedrivas och var koncernens investeringar skulle göras. Verkstadsklubben fortsatte att agera inom områdena Köpmarknad och Produktion. De arenor klubben använde för att agera gentemot företaget i dessa frågor var de traditionella förhandlingarna samt den för perioden nya arenan företagsnämnden.

Det är dock tydligt att verkstadsklubben vid Electrolux i Motala och koncernfacket inte agerade inom samma områden. Det är slående efter genomgången av Electrolux koncernfack och klubben vid Electrolux i Motala som verkade parallellt under perioden 1946 till 1970 att de frågor som diskuterades i respektive fora skiljer sig åt i stor utsträckning. Till viss del berodde denna skillnad i diskussionsfokus på att gruppernas sammansättning var olika. Koncernfacket var ett nationellt samarbetsorgan bestående av lokala verkstadsklubbar medan företagsnämnden var ett lokalt samarbetsforum för företaget. Jag anser ändå att det är förvånande att frågor som framstår som viktiga för verkstadsklubben i Motala i företagsnämnden inte diskuterades i koncernfacket. I koncernfackets material framskyntar inte några diskussioner som berörde intern konkurrens inom koncernen, nedläggningar av fabriker, uppsägningar av personal och liknande frågor som borde vara ytterst viktiga för ett koncernfack. Frågor som kunde ha utgjort en påfrestning på samarbetet inom koncernfacket kom inte upp till diskussion under perioden 1946 till 1970. Verkstadsklubben i Motala försökte inte att föra upp frågor som dessa till behandling inom koncernfacket. I koncernfacket ville Electrolux verkstadsklubbar i första hand driva skyddsfrågor och försöka förbättra medlemmarna ekonomiska och sociala förmåner. Dessa frågor var lätta för fackklubbarna att enas kring. Ur ett fackligt perspektiv är frågorna förstås mycket viktiga men samtidigt okontroversiella eftersom de inte satte koncernfackets enighet på spel. Det blev inte minst tydligt, i samband med förhandlingarna med koncernledningen om det Sociala paketet, att när förhandlingarna gällde att revidera redan existerande avtal eller överenskommelser då var det svårt att upprätthålla enigheten. Koncernfacket kunde agera när samtliga verkstadsklubbar och dess medlemmar tjänade på samarbetet. Electrolux koncernfack drev under perioden 1945-1970 frågor som inte utgjorde ett hot mot samarbetet. Det innebar att man valde bort just de frågor som ur facklig synpunkt var de mest problematiska i koncernlogiken.

Verkstadsklubben i Motala fortsatte under perioden 1970-1985 att verka inom samtliga fyra områden som Ekdahl anvisat. Avsnittet som skildrade hur klubben agerade för att behålla först diskmaskins- och sedan spisproduktionen i Motala visar att klubben agerade inom ramen för områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad.

Även Electrolux koncernfack kom att konfronteras med frågor inom områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad. Det är i synnerhet tydligt inom de områden som jag benämnt som koncernfackliga frågor, Hemförsäljningskommittén, arbetsmiljöfonden och sysselsättningsläget. Därmed kom koncernfacket först under perioden 1970-1985 att täcka samtliga områden i Ekdahls modell. Det är dock tydligt att koncernfacket hade betydligt svårare att hantera dessa frågor än verkstadsklubben. Inom ramen för koncernfacket kunde klubbarna ofta inte enas om en standpunkt.

Enligt föreliggande studie kom både verkstadsklubben och koncernfacket att först arbeta med frågor inom områdena Köpmarknad och Produktion. Det var självklara fackliga frågor om lön, skyddsfrågor och förmåner. Frågorna inom områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad är mer komplexa. Det var först sedan företagsnämnden etablerades på företagsnivå och lagen om styrelse-representation för koncernfacket som den fackliga koncernorganisationen fick arenor där dessa frågor kunde ventileras. Studien indikerar att de fackliga organisationerna behöver tämligen initierad kunskap om företaget/koncernen för att arbeta med frågor inom områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad. Men trots denna kunskap hade koncernfacket svårt att uppträda enigt.

Studien har inte bara visat att det fackliga agerandet på de fyra ”marknaderna” i Ekdahls modell tenderar att ha en inneboende kronologi, först Köpmarknad och Produktion därefter Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad. Det är även uppenbart att de mer komplexa frågorna kom att bli aktuella på klubbnivå innan frågorna kom att diskuteras av koncernfacket. Även om tilltron till det koncernfackliga arbetet inom de centrala fackliga organisationerna på 1970-talet var stor visar studien att det inte var Electrolux koncernfack som reste och drev de stora och viktiga frågorna utan att detta skedde på klubbnivå. Och ibland flöt dessa frågor upp till koncernfacket. Samtidigt är det tydligt att Motalaklubben i några exempel avstod från att föra upp viktiga och komplexa frågor till koncernfackliga nivån utan föredrog att enbart agera på klubbnivån med bistånd från förbundet.

I Ekdahls modell är den fackliga organisationen strukturerad utifrån en hierarki, med fackklubb närmast företaget därefter avdelning och förbund samt centralorganisationen närmast den politiska nivån. Denna modell förbiser den koncernfackliga nivån. Denna studie har visat att koncernfacket trots klubbarnas suveränitet i realiteten har inflytande över de enskilda fackklubbarnas agerande. Koncernfacket är således ett nätverk av lokala fackklubbar med en styrgrupp i Electrolux fall benämndes denna som VU.

I Ekdahls modell problematiseras inte företag som organisation. I förhållande till den organisation som Electrolux uppvisade framförallt från och med det sena 1960-talet är detta en uppenbar brist. Beslut inom Electrolux fattades på flera nivåer. Vilka beslut som togs på vilken nivå varierade över tid. Men det är trots det möjligt att generalisera beslutsfattandet inom Electroluxkoncernen under den tredje perioden (1970-1985) på följande sätt: det lokala företaget fattade beslut som rörde Köpmarknad¹ och Produktion medan beslut som rörde Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad i högre utsträckning fattas på divisions- alternativt koncernnivå. Den här beslutsstrukturen borde ha haft sin motsvarighet inom den fackliga rörelsen. Att koncernfacket fokuserade på frågor inom områdena Försäljningsmarknad och Kapitalmarknad och att klubbarna tog sig an de övriga områdena. Det paradoxala är att arbetsfördelningen inom Electrolux fackliga organisation snarare blev den omvända.

Trots att ambitions- och verksamhetsnivån inom koncernfacket höjdes avsevärt under perioden 1970-1985 är det ändå tydligt att koncernfacket i realiteten bestod av ett antal var för sig suveräna fackklubbar. För dessa lokala klubbar var det viktigare att värna de lokala intressena och respektive klubbs suveränitet. VU presenterade 1977 ett förslag som innehöll fyra modeller hur koncernfacket kunde samordna löneförhandlingarna. Skillnaden mellan de fyra modellerna var att samordningsgraden varierade, ytterligheterna bestod av en centralstyrd modell respektive den sedan tidigare praktiserade modellen där de lokala facken var suveräna men att de olika förhandlingsbuden jämfördes på koncernnivå. Det som stod på spel vid denna tidpunkt var huruvida koncernfacket skulle bibehålla den tidigare ordningen med lokalt suveräna fackklubbar och som i praktiken innebar att koncernfacket inte kunde agera om inte samtliga klubbar var överens eller om koncernfacket skulle acceptera en beslutsordning som innebar att koncernfacket fick reell makt över de lokala klubbarna. Klubbarna beslutade att behålla den lokala fackliga suveräniteten och därmed gav man upp möjligheten att nå en organisationsstruktur som bättre kunde motsvara koncernlogiken.

Strukturhinder

Tidigare studier av koncernfack har ju främst betonat bristen på ett internationellt samarbete och pekat på avsaknaden av ett reglerat förhållande mellan koncernledning och fackliga organisationer. Föreliggande studie visar att det inom ramen för LO-facken i Electrolux funnits ett nationellt koncernfack sedan 1946. Detta samarbete vidgades under 1970-talets gång till att även omfatta delar av Electrolux verksamhet utanför Sverige, till en början med Norden som bas men senare kom koncernfacket även att engagera sig i frågor utanför Norden.

¹ Inom området köpmarknad kunde inte företagen inom Electroluxkoncernen under denna period helt självständigt fatta beslut eftersom företagen inom koncernen var länkade i en underleverantörskedja.

Att koncernfacket inte förmådde arbeta med de frågor som allra tydligast rörde koncernlogiken är ett uppenbart strukturiellt hinder. Men avhandlingen har givit fler exempel.

- Det är uppenbart att koncernfacket har hämmats av att det inte har funnits regelverk och resurser för verksamheten. Koncernledningen, som koncernfackets huvudsakliga finansiär, kunde därmed påverka vilka konferenser, resor och möten som koncernfacket skulle arrangera.
- Förbundet bidrog vid enstaka tillfällen med medel för internationella träffar och resor, främst för det nordiska samarbetet, men det var endast undantagsvis som den fackliga organisationen bekostade det koncernfackliga arbetet.
- Den fackliga rörelsen kunde eller ville inte själv finansiera denna verksamhet. Kravet från den fackliga rörelsen har konsekvent varit att det är företagen som skall stå för kostnaderna som förknippas med dessa aktiviteter.
- Det är svårt att skapa en kontinuitet i ett koncernfack om majoriteten av deltagarna bara träffas en gång per år. Att många av representanterna i koncernfacket också byts ut vid de fackliga organisationernas val, bidrar till att det är svårt att få kontinuitet i samarbetet. Vid varje träff läggs mycket energi bara på att presentera delegaterna. I den diskussion som LO förde på 1970-talet om de multinationella företagen konstaterades även att den fackliga rörelsen hade stora problem med att hitta en form och en intern hållning till den koncernfackliga verksamheten.

Trots avsaknaden av regelverk och resurser som koncernfacket fritt kunde disponera är det uppenbart att det finns andra faktorer som bidragit till att Electrolux koncernfack haft så stora problem att utvecklas. Därför är det intressant att diskutera de hinder för koncernfacklig internationell verksamhet av strukturell art som Samuelsson identifierade 1979.

Ett av dessa hinder är *facklig splittring*. Samuelsson hävdade att den internationella fackliga rörelsen var splittrad inte bara mellan en kommunistisk och en i bred mening socialistisk gren (Samuelsson utelämnar den kristdemokratiska fackliga rörelsen), utan även mellan nord och syd, mellan i-länder och u-länder. Han hävdade att splittringen hade historiska, kulturella, organisatoriska och språkliga orsaker. Samuelsson ansåg därför att det inte gick att tala om en europeisk västerländsk facklig rörelse, därtill var de nationella skillnaderna alltför stora. Inom Norden finns det en tämligen enhetlig facklig organisation. Svenska fackligt aktiva känner sig väl hemma både i norska, danska och finska motsvarande fackliga organisationer. Utanför Norden däremot finns det en mängd olika former för facklig organisering och praktik. Det var i samband med att koncernfacket kom i kontakt med fackliga organisationer i Luton, England

och Frankrike som man beslutade att först etablera koncernfacket på en nordisk nivå. Koncernfacket ansåg att de organisatoriska skillnaderna var för stora och därför avvisades ett samarbete med fackklubben vid Lutonfabriken.

Koncernfackets första kontakter med kommunistiska fackklubbar gjordes i samband med konflikterna vid Electrolux enheter i Colombia. Just relationerna och eventuellt samarbete mellan fackklubbar anslutna till den socialistiska- respektive kommunistiska internationalen hade diskuterats av LO i samband med kongresserna under 1970-talet. Electrolux koncernfack följde inte LO:s direktiv utan upprätthöll kontakter och stödde sina colombianska kommunistiskt anslutna kollegor. Det var samtidigt tydligt att koncernfacket var mer aktivt i sitt stöd (insamlingar) till de FFI-anslutna colombianska klubbarna. I radioprogrammet ”*Det blågula ansiktet*” riktade även företrädare från den kommunistiska colombianska fackklubben kritik mot sina svenska kollegor för att de skulle ha försökt att påverka de colombianska arbetarna att byta fackförbund.

I sydeuropeiska länder finns ofta flera olika fackliga organisationer inom en och samma koncern. Det är ofta ett socialistiskt, ett kommunistiskt och ett kristdemokratiskt fackförbund vid en arbetsplats. När Electrolux köpte Zanussi fanns det inget samarbete eller någon kommunikation mellan dessa olika fackklubbar. Den italienska fackliga strukturen med tre konkurrerande fackliga organisationer utan något inbördes samarbete ansågs skapa onödigt många konflikter. Därför involverade Electrolux koncernledning koncernfacket för att initiera en dialog med de italienska fackförbunden. Både vad det gäller konflikten i Colombia och i kontakterna med de italienska fackliga organisationerna verkade koncernfacket för att de utländska fackliga organisationerna skulle närma sig ett fackligt agerande byggt på samförståndets grund. Studien visar även att koncernfacket under 1980-talet på koncernledningens inrådan fick uppdrag som internationell konfliktlösare. När konflikter eller situationer som skulle kunna sluta i konflikter uppstod, fick koncernfacket på uppdrag av koncernledningen resa till oroshärden. Självfallet hade koncernfacket egna intressen som gjorde att det engagerade sig i de aktuella konflikterna. Men koncernfackets intressen sammanföll delvis med koncernledningens och detta faktum komplicerar agerandet samtidigt som det förklarar varför koncernledningen valde att bekosta resorna för svenska fackligt aktiva istället för personal från ledningen.

Företagsnämnderna, lagen om facklig styrelsrepresentation och MBL bidrog i hög grad till att Electrolux koncernfack kunde utöka sin verksamhet och nå den omfattning det gjorde. De svenska arbetsmarknadsrelationerna med dess partsamarbete orsakade internationella fackliga oklarheter och missförstånd. Det internationellt sett relativt täta förhållandet mellan Electrolux ledning och koncernfacket var något som de utomnordiska fackliga företrädarna var ovana med.

I koncernens ledningsfunktioner är engelska ofta det språk som används. Bland företrädarna för Electrolux koncernfack var det under studiens undersökningsperiod ingen som talat så god engelska att förhandlingar utan hjälp kunde

föras på detta språk. Flera av de intervjuade menar att detta inte var något problem eftersom både förbundet och stundtals koncernledning fungerade som tolkar och bidrog med översättningsservice. Men det kan inte vara särskilt lyckat att motparten till den fackliga organisationen fungerar som tolk eller översätter dokument. När koncernfacket vid ett tillfälle kontrollerade översättningen visade det sig att koncernledningen översatt ett dokument felaktigt till egen favör. Även om tolk och översättarservice skulle fungera aldrig så bra så är det givetvis ett hinder att inte direkt kunna kommunicera med samarbetspartners eller motparter.

Samuelsson diskuterade även *strukturhinder för solidaritet*. Han pekade ut en grundläggande problematik och begränsning för den koncernfackliga verksamheten. Solidariteten med u-länderna krockade med nationella och regionala egoistiska intressen. Den fackliga rörelsen är organiserad utifrån principen att medlemmarnas grundläggande intressen ska tillgodoses. Därför prioriteras den egna organisationens medlemmars behov vid en intressekonflikt. Denna situation innebar enligt Samuelsson ett allvarligt trovärdighetsproblem.

Det är uppenbart att solidaritetsbegränsningen inte enbart gäller i relationen mellan fackliga enheter i i-länder respektive u-länder utan även mellan fackklubbar generellt. Ett koncernfack utgörs av en mängd lokala fackklubbar. För var och en av dessa fackklubbar gäller det att värna om de lokala medlemmarnas intressen. Därmed finns det en inbyggd konkurrenssituation inom varje koncernfack. Enligt koncernlogiken kan det vara bra och riktigt för en koncern att avveckla även en lönsam enhet. På samma sätt kan ett förslag vara negativt för en enskild fackklubbs medlemmar men positivt för resten av koncernfacket. Det kan dock aldrig ligga i en fackklubbs medlemmars intressen att avveckla sin egen arbetsplats oavsett om den går med förlust eller inte. I studien återfinns flera exempel på dragkamp inom koncernen om produktion exempelvis mellan Motalaenheten och enheter från före detta Facit eller Husqvarna. Vid ett flertal tillfällen framförde koncernfacket kravet att produktionsneddragningar i första hand skall ske utomlands. Denna diskussion förändrades under 1980-talet. I takt med att Electrolux blev en allt mer internationell koncern kom koncernfacket att modifiera sin hållning gentemot produktionen utanför Sverige. Kravet som koncernfacket framförde i samband med etableringen i Singapore var att den inte skulle inverka negativt på befintlig svensk produktion.

Med Electrolux som testfall är det uppenbart att Samuelssons analys av den fackliga rörelsens svårigheter att etablera internationella koncernfack i stora delar var riktig.

Men att även den *fackliga strukturen* utgjorde ett hinder för etablering av effektiva koncernfack, internationella eller nationella, var något som Samuelsson delvis förbisåg. Samuelssons projekt var att identifiera strukturella hinder inom den fackliga rörelsen för utbyggnaden av internationella koncernfack. Han nämner den fackliga organisationen som ett hinder. Argumentet är förutom den

inbyggda intressekonflikterna angående arbetstillfällena att de fackliga organisationerna ser olika ut i olika länder och att detta utgör ett hinder för koncernfacken. Iakttagelsen är riktig men visar samtidigt att Samuelsson enbart avser frågan om internationell kompatibilitet. Samuelsson förbisåg att även den grundläggande nationella fackliga organisationsstrukturen utgör ett hinder för koncernfack, nationella såväl som internationella.

De europeiska fackförbunden är uppbyggda efter olika strukturer. I Norden är fackförbunden i huvudsak organiserade utifrån bransch men internationellt organiseras fackförbund även utifrån politiskt åskådning och yrkestillhörighet. Oavsett utifrån vilken av dessa principer som fackförbunden organiseras så är det klart att ingen av dem följer koncernstrukturen. Det bidrar till att det blir svårt att organisera någon form av lokalt fackligt inflytande i koncerner. Svårigheterna blir än tydligare när ett internationellt koncernfack skall integreras i de nationella fackliga strukturerna som varierar avsevärt. Ett annat problem är vilka personer som skall företräda de anställda i koncernerna eftersom många länder inte har facklig arbetsplatsrepresentation. De internationella fackliga branschorganisationerna utför praktiskt internationellt fackligt arbete. För Electrolux koncernfack var samarbetet och stödet från Metall på nordisk nivå av avgörande betydelse för att koncernfacket skulle kunna etablera en nordisk verksamhet. I detta fall var branschprincipen det internationella organisatoriska kitt som höll samman det nordiska samarbetet. Trots de gemensamma fackliga strukturerna så var det problematiskt att etablera ett koncernfack eftersom Electrolux verkade över branschgränserna. I Electrolux koncernfack fanns det fackklubbar, enbart i Sverige, från fyra eller fem fackförbund under den första halvan av 1980-talet.

I studiens inledningskapitel diskuterades den svenska fackliga organisationsmodellen med fackklubb, avdelning, förbund och centralorganisation. En stor del av den fackliga verksamheten sker i första hand inom ramen för förbunden. Det är endast den nationella centralorganisationen, LO, som verkar övergripande. Så branschprincipen har en stor inverkan på den fackliga praktiken i Sverige och Norden. Därför är det förståeligt att Electrolux svenska koncernfack i mitten av 1970-talet när frågan om internationalisering av koncernfacken väcktes beslutade att vänta med en utvidgning. De organisatoriska skillnaderna var vid denna tidpunkt helt oöverstigliga för ett enskilt koncernfack.

För den svenska fackliga rörelsen var idén och förslaget att formalisera en koncernfacklig verksamhet en utmaning. Hur skulle denna fackliga ”gökunge” organiseras i relation till klubbar, avdelningar och förbund? Om den nationella fackliga organisationen är formerad hierarkiskt, enligt Ekdahls beskrivning, så är den koncernfackliga organisationen platt. LO-kongressen beslutade 1981 att ändra stadgan för att möjliggöra etableringen av koncernorgan. Stadgeändringen gjordes så att klubbarnas suveränitet och förbundens position bevarades och därmed blev handlingsutrymmet för de nya koncernorganen högst begränsat. Då hade redan exempelvis Electrolux koncernfack existerat sedan 1946 i en mer

eller mindre helt oreglerad tillvaro. LO-kongressens stadgeändring verkar inte heller på något sätt ha påverkat Electrolux koncernfack.

Koncernfack organiseras efter koncernens struktur och inte efter branschprincip, politisk åskådning eller yrkestillhörighet. Det är uppenbart att den traditionella fackliga organisationen är dåligt anpassad till företagens sätt att organisera produktionen i de större koncernerna.

Koncernfack efter 1985

I september 1994 antog Europeiska Ministerrådet direktivet för European Works Councils (EWC) eller på svenska Europeiska företagsråd. Det innebar att företags- och koncernledningar och de anställdas representanter hade tre år på sig att förhandla fram formerna för EWC. Samarbetsformerna för EWC är således inte fasta utan innehåller bindande minimikrav och kunde inte parterna nå en förhandlingslösning på den utsatta tiden trädde minimikraven in. Enligt minimikraven skall EWC eller motsvarande samrådsorgan ha rätt att träffa koncernledning minst en gång per år för att få information om företagets utveckling och framtidsutsikter. Koncernledningen skall vid dessa tillfällen samråda med de anställdas representanter om förändringsförslag från ledningen som har allvarliga konsekvenser för de anställda. Enligt EU-direktivet skall EWC bestå av minst tre och högst 30 personer som representerar de anställda i berörda EU-stater. Representanterna skall vara valda enligt nationella regler. Kostnaderna för EWC skall betalas av företags- eller koncernledning. EWC inrättas på uppmaning av de anställdas representanter eller företags- eller koncernledning i företag med minst 1 000 anställda i EU-länder med minst 150 personer anställda i minst två medlemsländer. Även företag och koncerner med huvudkontoret utanför EU omfattas av beslutet.²

I 1995 upprättades ett EWC för Electroluxkoncernen. Det omfattade samtliga länder som var medlemmar i EU och European Economic Area samt Ungern. Avtalet var framarbetat av Electrolux samt Europeiska Metall men omfattar även andra europeiska fackliga organisationer som är erkända av Electrolux. Det står inskrivet i EWC-avtalet att de anställdas intressen skall tillvaratas såväl på lokal arbetsplatsnivå som på koncernnivå. Varje år skall ett möte arrangeras för de anställdas representanter. Dessa utses i de länder där Electrolux har verksamhet. De länder där koncernen har färre än 5 000 anställda får skicka en representant, länder med ett antal anställda mellan 5 000 och 9 999 får skicka två personer medan tre personer ges möjlighet att delta från de länder där mer än 10 000 anställda. Dessa personer utses inom respektive land utifrån respektive nations regler och praktik. För svensk vidkommande utses representanterna av den fackliga organisationen koncernfacket medan i andra länder är det de anställda som utser representanterna. Koncernledningen utser egna representanter som skall

² Elvander och Seim Elvander, sid 99ff.

delta i mötet. Ledningen skall styra mötet och koordinera arrangemangen runt mötet. Denna gemensamma grupp träffas en gång per år. Mötesspråket är engelska men simultantolkning skall erbjudas. Protokoll från detta årliga möte skall spridas till Electrolux enheter i de berörda länderna. Avtalet stipulerar att en nationell återkoppling av diskussionerna och protokollet ska ske. Hur detta sker varierar beroende på nationell organisationsstruktur och praxis. De anställdas representanter skall ges möjlighet att konferera i förväg på egen hand. Till detta möte har de anställda möjlighet att bjuda in två experter, som skall godkännas av ledningen i förväg. De anställda ska utse en styrgrupp som har i uppgift att förhandla med koncernledningen om arrangemangen inför det årliga mötet samt koordinera de anställdas deltagande i mötet. Koncernledningen ska fördela resurser till de anställdas styrgrupp samt erbjuda sekreterartjänster och administration så att styrgruppen kan genomföra sin uppgift. EWC-avtalet säger även att de anställdas representanter skall ges utbildning i engelska samt affärs- och finansfrågor, som särskilt relaterar till Electrolux interna ekonomisystem.³

Fackliga representanter med erfarenhet av EWC är övervägande positiva. De menar att samarbetet har bidragit till ett ökat informationsutbyte som har underlättat lokala förhandlingar. Samarbetet har även givit idéer till förbättringar av teknik, arbetsorganisation och arbetsmiljö samt hjälpt de fackliga organisationerna att utforma en gemensam internationell strategi för att om möjligt avvärja arbetsgivarnas försök att spela ut dem mot varandra. Dock önskar de fackliga representanterna tätare möten med koncernledningen, bättre möjligheter till förberedande fackliga möten och gemensamma åtgärder för att effektivare kunna utnyttja informationen.⁴ Även arbetsgivarna är i regel positiva. De hävdar att det koncernfackliga samarbetet främjar en gemensam företagskultur och motverkar nationella motsättningar. Denna effekt underlättar genomförandet av strategiska beslut såsom omstruktureringar och företagsnedläggningar. Företagsledningarna är dock entydiga i att EWC inte får utvecklas till en europeisk kollektiv förhandlingsnivå.⁵

Utifrån ett svenskt perspektiv påminner EWC om de företagsnämnder som inrättades 1946, i synnerhet med de tillägg som gjordes i företagsnämndsavtalet från 1966 som möjliggjorde koncerngemensamma företagsnämnder. Avtalet ger fackliga representanter från olika enheter rätt att träffa ledningen. Det var den varianten av företagsnämnd som Electrolux koncernfack beslutade att de inte var intresserade av att inrätta 1975. Det fanns inget behov av detta med den nya arbetsmarknadslagstiftning, främst lagen om styrelserepresentation och MBL, som genomfördes i Sverige under 1970-talet. Mina resultat visar att 1970-talets arbetsmarknadslagstiftning var central för Electrolux koncernfacks utveckling.

³ Electrolux EWC agreement 3/2 1995.

⁴ Elvander och Seim Elvander, sid 105.

⁵ Elvander och Seim Elvander, sid 105f.

Även företagsnämnden vid Motalafabriken spelade en viktig roll för att verkstadsklubben skulle få ett koncernperspektiv på sin verksamhet. Kanske kan EWC-avtalet få den rollen på en europeisk nivå.

Dagens fackliga diskussion om den globala ekonomin, dess företag och det hot de sägs utgöra för den fackliga rörelsen påminner i hög utsträckning om 1970-talets diskussion om de multinationella företagen. En skillnad mellan dessa diskussioner är att de fackliga organisationerna under 1990-talet har betydligt mindre tilltro till möjligheten att genom politiska åtgärder minska de globala företagens makt. Diskussionen förs inte heller längre inom ramen för en idé om en väsentligen nationell försvarsrörelse mot de internationella företagen. Nu finns en ibland uppgiven acceptans av det globaliserade företagandets realitet. Däremot är förhoppningen fortfarande stor att internationella koncernfack skall bli ett framgångsrikt redskap gentemot de internationella storföretagen. Den digra kravlista på politiska förändringar som skulle beskära de internationella företagens rörlighet och inflytande samt underlätta ett internationellt fackligt samarbete som LO antog på sin kongress 1976 har lämnat mycket få spår i dagens politiska diskussion och på utformningen av EWC-avtalet och andra internationella överenskommelser.

Samtidigt har det internationella företagandet fortsatt att förändras i en allt snabbare takt och organiseras idag i alltmer komplicerade former. Electrolux produktion i Motala är idag inte organiserad som den var 1985. Verksamheten är uppdelad på tre företag: Electrolux Motala tillverkar spisar och spisfläktar för den svenska marknaden, Dometic AB tillverkar absorptionskylskåp för Nordamerika och Electrolux Logistics AB som är ett service och transport företag som ansvarar för lagerhållning och transporter. Det finns inte längre en Electrolux verkstadsklubb i Motala utan företagen Dometic och Electrolux AB har varsin klubb.

Det är nu än mer uppenbart att det internationella företagandet ställer den fackliga organisationen inför strukturella svårigheter. Studien visar inte enbart att koncernstrukturen innebär en stor utmaning utan även på de svårigheter den fackliga rörelsen har att förändra och anpassa sin egen organisation inför det internationell företagandet och dess organisationsform.

Det är dock oklart i vilken utsträckning studiens resultat har generell bäring då det saknas jämförande studier. För att kunna avgöra om de erfarenheter som koncernfacket gjorde och om de strukturer som förhindrade klubbarna att etablera en facklig koncernlogik var specifika för Electrolux krävs fler historiska studier av koncernfack. Under arbetet med studien har det blivit tydligt att samspelet lokalt mellan företag, fack och kommun varit och är av stor vikt. Det finns ett stort antal studier som problematiserar det nationella trepartssamarbetet. Det lokala trepartssamarbetet är långt ifrån lika väl analyserat. Det gäller inte minst frågan hur det internationella företagandet påverkar detta samarbete.

*

I inledningen konstaterades att den fackliga rörelsen sedan 1970-talet betraktat det internationella företagandet som ett allvarligt hot. Avhandlingen visar att den fackliga organisationen hade stora problem att arbeta med de frågor som koncernstrukturen genererar. Därför var Electrolux koncernfack fortfarande 1985 splittrat i lokala fack i ett globalt företag.

Sammanfattning

Johan Åkerman: *Lokala fack i globala företag. Electrolux verkstadsklubb i Motala och koncernfacket 1925-1985.*

Sedan 1970-talet har den fackliga rörelsen betraktat det internationella företagandet som ett hot mot fackliga intressen, demokratiska värden och nationellt oberoende. Den fackliga rörelsen har angett två försvarsmetoder för att minska dessa företags inflytande: att samhället på nationell eller internationell nivå inför restriktioner samt att etablera internationella koncernfack. Samtidigt är det viktigt att konstatera att internationellt företagande har förekommit långt tidigare än 1970. Det övergripande syftet med denna avhandling är att studera facklig praktik i en internationell koncern 1925-1985. Avhandlingens huvudsakliga källmaterial är fackligt arkivmaterial som finns i Folkrörelsearkivet Motala. Electrolux verkstadsklubb i Motala bildades 1925, samma år som företaget började sin verksamhet i Motala. Trots att koncernstrukturen påverkade verksamheten vid företaget högst påtagligt kom inte verkstadsklubben att intressera sig för dessa frågor förrän på 1960-talet. Företagsnämndsavtalet och den nämnd som inrättades i Motala var avgörande för att lyfta verkstadsklubbens perspektiv till att även omfatta koncernen. Electrolux koncernfack bildades 1946 på initiativ av klubben i Motala. Motivet till detta var främst att skapa ett nytt fora för att driva traditionella fackliga frågor gentemot koncernledningen. Under 1970- och 1980-talet förändrades koncernfackets verksamhet. Det finns två förklaringar till denna förändring. Electroluxkoncernen expanderade dramatiskt, nya och allt större företag köptes upp och koncernen fick flera nya produktområden. Den andra förklaringen är de stora arbetsmarknadspolitiska förändringar som ägde rum i Sverige. Därigenom fick koncernfacket en ökad insyn i koncernen och bättre förutsättningar att organisera sin verksamhet. Koncernfacket utvidgade sin verksamhet till att även omfatta Norden. Avhandlingen visar att koncernfacket hade stora svårigheter att möta de utmaningar som koncernstrukturen genererade. Det berodde främst på ett antal strukturella hinder. *Facklig splittring*, de nationella skillnaderna vad gäller organisation, kultur, språk och ideologi var för stora. Det fanns även *strukturella hinder för solidaritet* mellan de fackliga organisationerna. Solidaritet med kollegor inom koncernen krockade med nationell och regional egoism. Även den *fackliga strukturen* utgjorde ett hinder. Oavsett om de nationella facken är organiserade utifrån bransch, politisk åskådning eller yrkestillhörighet så är det uppenbart att det internationella företagandet är organiserat utifrån en annan princip.

Abstract in English

Johan Åkerman: *Local Unions in Global Corporations*.

Since the 1970's the union movement has regarded international business as a threat to union interests, democratic values and national independence. The union movement has mentioned two methods of defence against influence of international businesses: to introduce societal restrictions on a national or international level and to establish international (corporate) group unions. At the same time it is important to note that international entrepreneurship has occurred much earlier than 1970. The overall aim with this dissertation is to study labour union practice in an international corporate group in the years 1925-1985.

A theoretical survey made of earlier studies generated three different sets of questions. The works by Gunnar Myrvang¹ and Knut Venneslan and Hans J Ågotnes² on group unions raised questions about what a group union is and how it is organised. Myrvang inter alia shows that there were three different forms of cooperation in the 30 group unions he studied in 1990. The analysis made by Venneslan and Ågotnes of the Nordfram Project shows that group union activity can be concretised into four goals.³ These studies display a survey of the activity in the Nordic countries in the beginning of the 1990's. Could a historical study of the group union of Electrolux serve as a complement to this picture? A second set of questions is generated by a model of union activities developed by the historian Lars Ekdahl.⁴ According to Ekdahl the capitalist firm needs to act and form decisions in four principal areas: (1) Input markets, (2) Production organisation, (3) Sales markets and (4) Capital markets. Being organised in response to the capital firm, unions defend the interests of their members by influencing the conditions of capitalist decisions in these areas. Traditionally local union practices concentrate on Input markets and Production organisation, which most directly affect the conditions of work for members? primarily wages and work processes. More strategic decisions on Sales markets, e.g. choice of products, and Capital markets, e.g. decisions on investments and localisation of Productivity may also affect local unions deeply, particularly in big groups where units compete internally. Ekdahl's model allows for a more systematic scrutiny of union practices within Electrolux, as well as questions about the principal character-

¹ Gunnar Myrvang, *Koncernfacklig samarbeid; Erfaringer og perspektiver*, 1990.

² Knut Venneslan and Hans J Ågotnes, "Transnationalization and participation?" in Bernt Schiller et. al. *The future of the Nordic Model of Labour Relations*, 1993.

³ The Nordfram Project was a Nordic project, which gathered around the effects of internationalisation on the relation between the parties on the Nordic labour market. The project was financed by the Nordic Council of Ministers.

⁴ Lars Ekdahl, "En historia om makt" in Alf Johansson et al. *Dagsverken*, 1994.

ristics of union practices within groups. A third set of questions relates to structural obstacles for international group union activity. The first two obstacles are derived from a work by Kurt Samuelsson,⁵ the third is added by me. The difficulties in organising the international group unions are caused by the international labour union movement:

- Being divided ideologically (primarily a conflict between socialists and communists) and geographically (a conflict of interest between the developed and the underdeveloped countries). The division is increased by differences in language, history, culture and organisational structure.
- Not successfully handling the conflict of interests between the solidarity of the unions and the national and local egoism. Thus there is a latent conflict of interests between the union organisations in every multinational company.
- Being uncertain about how group unions should be organised and act according to the specific principles of national unions within multinational corporations.

The main sources of information are collected from the union archives, which are located in Folkrörelsearkivet in Motala. The board-, meeting- and joint work council protocols from Electrolux in Motala as well as documents produced by the group union make up the main sources of information. The documents produced by the group unions in the period 1946-1970 show most gaps, which is why I have had to reconstruct the activity of the group union during this period, using documents produced by the local union. I have not been allowed access to any archive material from Electrolux, neither on company-level nor on group-level. Moreover I have used newspapers, other local material and interviews as a complement to the archive material. There are no previous historical studies of group unions, why I have not been able to take a comparative approach in the dissertation. Hence, the survey is a text based historical archive study, with complementary interviews and local material. To answer the questions I have raised I need to interpret and analyse the practice of the local union and the Electrolux group union. Neither in the case of the local union nor the group union are there any explicitly documented strategies or long-term goals in the archive material on the relationship to the group. Thus I am reduced to read this from the practice of the local union and the group union.

The study is divided into three specific time periods. The first period, 1925-1946, deals with the local union at the Electrolux factory in Motala until the establishment of the Electrolux group union. Electrolux was founded in 1919 and was by the middle of the 1920's already an international corporate group; the

⁵ Kurt Samuelsson, *Fackföreningarna och de multinationella företagen. Blir facken multinationella? Eller de multinationella nationella? Ett analysförsök*, 1979.

factory in Motala was incorporated in 1925. Since the start the factory in Motala has produced refrigerators and a wide range of other products. This factory has the longest continuity within the group. The local union was also founded in 1925.

The first period was to a large extent characterized by political struggles within the local union. Communists and social democrats fought over which political ideology that should define the work of the union. The social democratic part won the battle and could by the end of this period totally exclude the communists from the board of the local union. This changed the practice of the unions in the way that it from now on almost exclusively focused on labour and the relationship with the employer. Concretely this meant that issues such as wages, safety and labour organisation became more central in the union practice while class struggle and solidarity (local and international) did not keep its former place in the local union activity.

The second period, which covers the years 1946-1969, is characterized by an increased local union interest in Motala, in issues on group level and the phase of establishment of the Electrolux group union. This was a transition period in two respects. The group expanded to entirely new markets. Electrolux earlier produced vacuum cleaners and kitchen machines. Through purchasing enterprises the group extended its activity to including commercial cleaning services. The other new feature was that Electrolux started buying competitors, primarily in Sweden and the Nordic countries, but later also in the rest of Europe, to become a world leading corporation.

The joint work council that was established in the beginning of the period 1946-1969 was an important forum. At these institutionalised and continuous council meetings a dialogue between the industrial management and the local union was established. At the meetings the local union obtained information about the activity and the close future at the factory in Motala and in the other corporations belonging to the group, mainly in Sweden. The local union developed an interest in the influence of the group logic on the factory in Motala towards the end of this period.

During this period the group union primarily focused on exchange of information and different negotiations (wages, different kinds of benefits and protection issues) with the group management. This negotiating situation was a result partly from the fact that the Swedish part of Electrolux through the group union discovered the variety of local solutions within the group and partly from the union organisation increasing their opportunities to succeed in cooperating in negotiations directly with the group management, rather than, like before, using separate local negotiations. The local unions endeavoured to implement the most favourable local contract, whether it concerned protection or piecework, also in the other units. The changes in the group union, in shape as well as content, came along with the changes in the activities of the Electrolux group. Until the end of

the 1960's, when the Electrolux industrial management decided to expand the activity and coordinate production internationally, the Swedish local unions did not consider it necessary to establish an international group union. The third and last period, 1970-1985, is given most space in the study. During these years the discussion about the activity of the union movement towards multinational companies was held. During this period I focused on the Electrolux group union activities from the perspective of the local unit in Motala, regarding the organisation of the group union; which questions was topping the agenda of the local union and how that directed them as well as the international activities of the group union.

During the years 1970-1985 the group union of Electrolux worked with traditional union questions and with questions that arose from the group structure too. The traditional questions regarded benefits, working environment, wages and the introduction of technical innovations. Even though these are traditional questions the local union had to take the group structure into account when treating them. Questions arising more directly from the fact that Electrolux was a group were the relationship to the work of Hemförsäljningskommittén,⁶ the distribution of the means of Arbetsmiljöfonden,⁷ the issue of employee advisors and the suggestion of a central joint work council. The group union found it visibly difficult to act when the participating local unions had diverging interests. Instead of taking majority decisions, which could have created or made areas of conflict visible inside the Electrolux group union, no decision was taken for example in the issue of Hemförsäljningskommittén. Hence no action could be taken in this question. Also in the treatment of the questions regarding the distribution of the means from Arbetsmiljöfonden and the proposal of a joint work council it became obvious that there were differing interests among the local unions in the group union. The question the Electrolux group union spent most time on and that appear as central in the union activity was employment at the Swedish units at Electrolux. It was obvious that the group union was not as committed when units on a geographical distance or without contacts with the group union was hit by cuts in the organisation. Despite the ambition to safeguard the Swedish employment opportunities the group union had difficulties finding a strategy for acting against the group management when the local unions activated the alarm. The difficulties in finding a common strategy were partly caused by the competition among the different unions, Swedish as well as non-Swedish, about vacant jobs. At several occasions there were real tussles over the vacancies in the group corporations.

⁶ A committee appointed by the Swedish parliament in 1973 with the aim to clean up the door-to-door sales market.

⁷ According to a new law in the beginning of the 1970's, the companies were supposed to put money aside for working environment purposes. The union organisations had influence over the distribution of the means.

The difficulties to establish an efficient group union organisation working in the same direction were not only a consequence of the competition between the local unions, but also of the structure and expansion of the group. Electrolux developed into a rather heterogeneous group with a large variety of services and products in the 1970's and the 1980's. With that consequently the group also had a wide distribution of union affiliation among the local unions. The rapid expansion of the Electrolux group contributed to the organisational problems of the group union. It was not able to enlarge the permanent activity outside the Nordic countries. The contacts with the local unions in Electrolux factories outside the Nordic countries did however increase considerably. Conflicts with the Electrolux units, primarily in Colombia but also in other parts of South America, required a lot of commitment of the group union. The local unions outside the Nordic countries were run primarily on ad hoc decisions. Contacts were established through the main union or when a foreign local union contacted the Electrolux group union or through the actions of the group management as for example at the purchase of Zanussi. The Electrolux group union did not contact any local unions outside the Nordic countries on its own initiative. It did not have a strategy for international contacts outside the Nordic countries.

The organisation of the Electrolux group union during the period 1970-1985 corresponds well with the studies presented by Myrvang and Vennesslan and Ågotsnes. The Electrolux group, like other groups in Myrvang's study, had several group unions within the corporate group and the Electrolux group union went from being a national to an international group union. According to Myrvang's study the Nordic group unions used a number of forms of government. He mentions formal agreements, meeting decisions and practice as examples. In the Electrolux group union all these forms of government were used. The group union activity is in reality a collaboration between union organisations and the group management. I find the same relationship in the Electrolux group union where the group management had a central role as negotiating partner and financing body. He mentions that there were groups trying to get the union to pursue the ideas of the management, for example to create a corporate culture assimilating newly purchased companies into a group. It is obvious that the Electrolux group union acted on the mandate of the management in the case of Electrolux purchasing Zanussi, but at the same time the group union had own interests in establishing collaboration with the Italian unions. Vennesslan and Ågotsnes distinguished between three forms of national group unions. Networks of local union representatives that in principal work departing from the traditional national agreements. The other form was called construction of new internal arrangements. Finally, there were networks organised and directed from the national union level. The Electrolux group union was in the beginning formed as a national network of local union representatives working from the traditional agreements. However, I mean that the group union endeavoured to, and partly ful-

filled, the form of organisation that Venneslan and Ågotnes call construction of new internal arrangements. The group union tried to establish an efficient organisation starting from the line of production of the group and to more clearly integrate affiliated companies into the activity. The proposal also included an international extension of the collaboration. The group union did however not succeed in getting the Electrolux management to accept the proposal. Unlike Myrvang, Venneslan and Ågotnes mean that group unions have discernible goals. They identify four levels that the union group organisation should obtain to function optimally.

The levels are:

- Insight and understanding in the different group levels.
- Clarify themes for co-operation on the different levels
- Establishment of the rules for co-operation, i.e. definition of the influence of the group union
- Creating a group union that is formed as a parallel organisation to the group.

The Electrolux group union can definitely be said to fulfil the demands of the first level: control of and insight into the different group levels. It did not however succeed in establishing group specific themes for co-operation with the employer. This was mainly due to the fact that the group union was not able to come to an agreement about guidelines for co-operation outside the national agreements. The Electrolux group union worked mostly with issues that Venneslan and Ågotnes mean the traditional unions should handle within national agreements. The reason for this was that it worked within the traditionally national union system. This system provided the group union with a certain insight and a certain influence over the group, but at the same time it set frames to how the co-operation could evolve. It is therefore uncertain whether the Electrolux group union reached any levels above the first during the time of this study.

An important theoretical tool for this study has been the historical model of analysis made by Ekdahl, dealing with channels and objects for union action. This model does not problemize the company as an organisation. In relation to the way the Electrolux group was mainly organised from the end of the 1960's, this is an obvious shortcoming. Decisions within Electrolux were made on multiple levels. The appropriate level for a certain decision varied over time. Despite this it is possible to generalise decision-making within the Electrolux group during the third period (1970-1985) in the following way: the local business took decisions concerning Input market and Production while decisions concerning Sales market and Capital market to a larger extent was taken on department or group level. This structure should also have been applied to the union movement; the group union should have focused on issues in the field of Sales market and Capital market while the local unions should have engaged in the remaining

areas. The paradox here is that the distribution of work in the union organisation of Electrolux was rather the opposite. Despite the considerably increased activity and ambition in the Electrolux group union in the period 1970-1985, it is obvious that it in reality was composed of a number of sovereign local unions. For them it was more important to defend local interest and the sovereignty of each local union. In 1977 the executive board presented a proposal containing four models of how the group union could coordinate wage negotiations. These models vary in degree of coordination, where the extremes consisted of one model of centralised control and one model of the earlier practised model with local unions being independent in the negotiations, but the bids compared on group level. What was at stake at this point was whether the group union would maintain the earlier organisation with locally sovereign unions, which in practice meant that the group union could not act unless all local unions agreed, or if the group union would accept a model of decision-making, meaning it obtained real power over the local unions. The local unions decided to keep their sovereignty and thus gave up the possibility of an organisational structure that corresponded better with the group logic.

The study has had three guiding hypotheses regarding structural obstacles for group union activity. The first one is union disruption. According to Samuelsson it was not possible to speak of a European occidental union movement, the national differences were too many. This image corresponds well with the case of Electrolux. It was not until the Electrolux group union came into contact with group unions in Luton, England and France that the decision of establishing a Nordic group union was taken. They meant that the organisational differences with the factory in Luton were too big and therefore rejected collaboration with the local union at this factory. Also in the relations with the local unions in Italy and Colombia the organisational differences were obvious and created certain problems. Samuelsson also discussed structural obstacles for solidarity. He pointed out basic problems and a limit for the group union activity. National and regional egoistic interests hindered solidarity with the under-developed countries. The union movement is based on the Principle that the basic interests of the members should be met. This is why the own members are prioritised in conflict of interests. Samuelsson means that this creates a serious problem of credibility. It is obvious that the limit to solidarity concerns not only the relations between developed and underdeveloped countries, but also between local unions in general. A group union consists of many local unions. For each of these local units it is important to defend the own members interests. Hence, there is an inherent competition within every group union. In the study there are several examples of tussles about the localisation of production within the group. At a number of occasions the group union advocated that cuts in the production would be made primarily in factories abroad. Considering the Electrolux case study it is obvious

that the analysis made by Samuelsson regarding the difficulties in establishing international group unions was largely correct.

But the union structure also presented an obstacle to establishing efficient group unions. The European unions show differing organisational structure. In the Nordic countries the unions are mainly organised after line of business while internationally unions are organised departing from political view and occupation. Regardless of organisational structure, it is obvious that the unions do not follow the structure of the group. This contributes to the difficulty in organising any form of local union influence on group level. The difficulties are even more evident when an international group union shall be integrated into the local union structures, which may vary significantly. Another problem is who should represent the employees in a corporate group, as many countries do not have union representation in all places of work. The international sectional union organisations perform concrete international union tasks. For the Electrolux group union the co-operation and support from the Metal union on the Nordic level was very important in the efforts to establish a Nordic group union. In this case the sectional principle (*branschprincip* in Swedish) was the international organisational cement that held the Nordic co-operation together. Despite the common union structures it was problematic to establish a group union as Electrolux was stretching over sectional borders. Inside the Electrolux group union there was local unions from four or five different unions, only in Sweden, under the first half of the 1980's. Group unions are organised in line with the group structure and not according to sectional principle, political view or occupation. It is evident that the traditional union organisation is poorly adapted to the way of organising production of the businesses within the larger groups.

*

On the whole the Electrolux unions have failed in developing an organisational structure that adequately matches that of an international corporation. If the much-debated step of the last decade in this direction, the European Work Councils within the European Union, will significantly alter the situation, remains to be seen.

Referenser

Otryckta källor

Västerås stadsarkiv

EMAUS verkstadsklubbs handlingar:

Mötesprotokoll 1930-1940.

Styrelseprotokoll 1930-1940.

Motala stadsarkiv

Drätselkammaren 1965-1966.

Stadsfullmäktige 1965-1966.

Folkrörelsearkivet i Motala

Electrolux verkstadsklubbs handlingar¹:

Mötesprotokoll 1928-1985.

Styrelseprotokoll 1925-1985.

Korrespondens 1925-1985.

Företagsnämndsprotokoll 1948 - 1969.

Electrolux koncernfacks handlingar:

Koncernkonferensprotokoll 1971-1985.

Klubbordförändringsprotokoll 1973-1985.

VU-protokoll 1971-1985.

Sv. Metallindustriarbetareförbundet avd. 37. handlingar:

Styrelseprotokoll 1945-1985.

I privat ägo:

Electrolux EWC agreement 3/2 1995.

Tryckta källor

Organisationstryck

Det goda arbetet: Huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor antaget av Svenska metallindustriarbetareförbundets kongress 1-7 september 1985, Stockholm 1985.

¹ Electrolux verkstadsklubb hette AB Arctics verkstadsklubb fram till 1944 då man i konsekvens med företagets namnbyte även ändrade namn på verkstadsklubben. I folkrörelsearkivet är samtliga handlingar arkiverade under det senare namnet Electrolux verkstadsklubb.

Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen. Rapport till LO-kongressen 1976, Stockholm 1976.

Handlingsprogram angående multinationella företag, Nordiska fackliga samorganisationen, Stockholm 1975.

Handlingsprogram angående multinationella företag, Nordiska fackliga samorganisationen, Stockholm 1979.

Landsorganisation i Sverige 18:e ordinarie kongress 4 – 11 september 1971 Folkets Hus, Stockholm, protokoll del 1, Stockholm 1972.

Landsorganisation i Sverige 19:e ordinarie kongress 12 – 19 juni 1976 Folkets Hus, Stockholm, protokoll del 2, Stockholm 1976.

Landsorganisation i Sverige 20:e ordinarie kongress 19 – 26 september 1981 Folkets Hus, Stockholm, protokoll del 1, Stockholm 1981.

Landsorganisation i Sverige 20:e ordinarie kongress 19 – 26 september 1981 Folkets Hus, Stockholm, protokoll del 2, Stockholm 1981.

LO 80-rapporten. Rapport till LO-kongressen 1981, Stockholm 1981

Lär känna ditt företag och din multinationella koncern, LO, Stockholm 1977.

Metallindustriarbetareförbundets handlingsprogram, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Stockholm 1973.

15 storföretag 1995. En rapport från Metalls utredningsavdelning, Stockholm 1996.

Litteratur

Göte Adolfsson, *Electrolux verkstadsklubb 25 år 1925 – 1950*, Motala 1950.

Marina Ahlskog, *Koncernfackligt samarbete inom ABB Strömberg: arbetsplatsrelationer och facklig verksamhet i en internationell koncern*, Helsingfors 1992.

Sven F. Bengtsson, *Metalls avdelning 37 Jubileumsskrift 1896 – 1946*, Motala 1946.

Nina Berg, Knut Grove och Jan Heiret, *Medbestemmelse i flernasjonale koncern: studier fra Hydro, Siemens og ABB*, Köpenhamn 1993.

Torsten Björkman och Karin Lundqvist, *Från Max till Pia: reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*, Lund 1981.

Maria-Pia Boëthius, *Heder och samvete. Sverige och andra världskriget*, Stockholm 1999.

Anders Boglind, *Medarbetare och medlem. Individuell och kollektiv rationalitet i arbetslivet*, sociologiska institutionen Göteborgs universitet, Göteborg 1989.

Niklas Bruun, *Koncernarbetsrätt i Norden*, Stockholm 1992.

- Niklas Bruun, Ruth Nielsen och Dennis Töllborg, *Koncernarbetsrätt i europeiskt och nordiskt perspektiv*, Köpenhamn 1993.
- Lars Edgren & Lars Olsson, "Arbetare och arbetsliv. Svensk arbetshistorisk forskning" i Klaus Misgeld, Klas Åmark (utg), *Arbetsliv och arbetarrörelse. Modern historisk forskning i Sverige*, Stockholm 1991.
- Lars Ekdahl, *Arbete mot kapital. Typografer och ny teknik – studier av Stockholms tryckeriindustri under det industriella genombrottet*, Lund 1983.
- Lars Ekdahl, *Facket, makten och demokratin*, Stockholm 1990
- Lars Ekdahl, "En historia om makt? : om den svåra konsten att studera den fackliga rörelsens historia" i Alf O Johansson m fl (red) *Dagsverken 13 essäer i arbetets historia*, Lund 1994.
- Nils Elvander och Anita Seim Elvander, *Gränslös samverkan: Fackets svar på företagens internationalisering*, Stockholm 1995.
- Hans Engman, *Nordens fackföreningsrörelse och de multinationella företagen: En studie rörande utländska investeringar och etableringsregler, konkurrensregler, företagsbeskattning och arbetsrätt i Norden*, Stockholm 1974.
- Åsa-Karin Engstrand, *The Road Once Taken: Transformation of Labour Markets, Politics, and Place Promotion in two Swedish Cities, Karlskrona and Uddevalla, 1930-2000*, Stockholm 2003.
- Lars Eriksson m fl, *Koncerner och lokalt inflytande – en illustrerad problemanalys, arbetsrapport, Motalaprojektet*, Linköpings universitet 1980.
- Daniel Flemming och Arne Wangel, *Nordic management in Malaysia: a comparison of Nordic and other transnational companies*, Köpenhamn 1993.
- Carin Gessler, *Röda Hjälpen. Den kommunistiska hjälporganisationens verksamhet bland politiska flyktingar 1930-1939*, historiska institutionen Stockholms universitet, Stockholm 1969.
- Hans Glimell, *Den produktiva kroppen*, Stockholm/Stehag 1997.
- Henrik Glimstedt, *Restructuring the transformer industri: limits to national development strategies, recent international merges and the emergin(g) forms of industrial relations*, Köpenhamn 1993.
- Henrik Glimstedt och Even Lange (red) *Globaliseringen – drivkrefter og konsekvenser*, Bergen 1998.
- Gestur Gudmundsson, *Den nordiska model: en afklaring av begreber*, Köpenhamn 1993.
- Gestur Gudmundsson, *Den nordiska model*, Ålborg 1993.
- Gestur Gudmundsson, *Den nordiska model og fiskerisektoren*, Köpenhamn 1994.
- Paul Hirst och Grahame Thompson, *Myten om den globala ekonomin*, Uddevalla 1998.
- Kåre Hansen, *Internasjonalisering, demokratisering og rasjonalitet*, Köpenhamn 1993.
- Jonny Hjelm, *Begåvningsreserven inom industrin. Förslagsverksamheten i Sverige under 1900-talet*, Bjärnum 1999.

- Magnus Holmström, *Motala Verkstad och koncernlogiken. En studie av struktur- förändringar och lokalt inflytande*, arbetsrapport, Motalaprojektet, Linköpings universitet 1983.
- Marianne Ilste (red.) *Hur klarade man vågen? 25 år med lagen om styrelserepresentation*, Stockholm 1999.
- Maths Isacson, *Verkstadsarbete under 1900-talet: Hedemora Verkstäder före 1950*, Lund 1987.
- Maths Isacson, *Verkstadsindustrins arbetsmiljö: Hedemora Verkstäder under 1900-talet*, Lund 1990.
- Morgan Jallinder, *Strategi – organisation – styrning – en fallstudie i Electrolux-koncernen*, Stockholm 1982.
- Inge Janérus, "Företagsnämnderna – en parentes" i Sten Edlund (red) *Saltsjöbadsavtalet 50 år: forskare och parter begrundar en epok*, Stockholm 1989.
- Alf Johansson, *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895-1925. En studie av verkstadsindustrin och arbetets organisering*, Lund 1990.
- Anders L Johansson, *Tillväxt och klassamarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst*, Borgå 1989.
- Holger Johansson, "Arctic Det var här det började" i *Motalabygd årsskrift för Motala musei- och hembygdsförening*, Motala 1983
- Jan Johansson, *Arbetsmiljöfonden: lagen om avsättning till arbetsmiljöfond*, Göteborg 1974.
- Arne Kaijser och Jane Summerton, *Att välja värmesystem. Motalas framtida värmeförsörjning ur organisatorisk synvinkel*, tema-T rapport nr 6, Linköping 1984.
- Thomas Karlsson m fl, *Ett lokalseminarium om kommun och fack i struktur- omvandlingen*, arbetsrapport, Motalaprojektet, Linköpings universitet 1979.
- Thomas Karlsson m fl, *Strukturbild av småföretag*, arbetsrapport, Motalaprojektet, Linköpings universitet 1980.
- Sten O Karlsson, *När industriarbetaren blev historia. Studier i svensk arbetarhistoria 1965-1995*, Lund 1998.
- Anders Kjellberg "Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands" i *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, Nr 86-87, Lund 2002.
- Leif Leifland, *Svartlistningen av Axel Wenner-Gren: en bok om ett justitiemord*, Stockholm 1989.
- Klas Levinson, *Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser: facklig medverkan och inflytande i koncerner*, Uppsala 1991.
- Christer Lundh, *Den svenska debatten om industriell demokrati 1919-1924. 1, Debatten i Sverige*, Lund 1987.
- Lars Lunning, *Facklig förtroendeman: kommentar till förtroendemannalagen*, Stockholm 1989.
- Lars Magnusson, *Arbetet vid en svensk verkstad: Munktells 1900-1920*, Lund 1987.

- Leif Melin m fl, *Programskrift för Motalaprojektet*, Linköping 1979.
- Leif Melin m fl, *Strukturförändringar, företagsstrategier och lokala aktörer*, arbetsrapport, Motalaprojektet, Linköpings universitet 1983.
- Klaus Misgeld, *Den fackliga europavägen: LO, det internationella samarbetet och Europas enande 1945-1991*, Uddevalla 1997.
- Klaus Misgeld och Klas Åmark, *Arbetsliv och arbetarrörelse. Modern historisk forskning i Sverige*, Stockholm 1991.
- Krister Moberg, *Anställda i styrelsen. Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda*, Stockholm 1988.
- Karl Molin, *Hemmakriget: om den svenska krigsmaktens åtgärder mot kommunister under andra världskriget*, Stockholm 1982.
- Gunnar Myrvang, *Konsernfaglig samarbeid i Norden: Erfaringer og perspektiver*, Oslo 1990.
- Thorleif Möllerström m fl, *Strukturomvandling småföretagarkris och kommunal stödpolitik*, arbetsrapport, Motalaprojektet, Linköpings universitet 1981.
- Erik Nyhlén, *Svenska Metall avd. 37 Motala 75 år*, Linköping 1971.
- Claus Offe och Helmut Wiesenthal "Two logics of collective action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational form" i Maurice Zeitlin (red), *Political Power and Social Theory*, Connecticut 1980.
- Jan Olsson och Kurt Syrén, *Storföretagens värld – eller vår? Ett studiematerial om multinationella företag och den internationella fackföreningsrörelsen*, Stockholm 1975.
- Ulf Olsson, "Från Internationalisering till globalisering – ett paradigmskifte" i *Historisk tidskrift*, nr 2, Stockholm 1995.
- Kurt Samuelsson, *Fackföreningarna och de multinationella företagen. Blir facken multinationella? Eller de multinationella nationella? Ett analysförsök*, Stockholm 1979.
- Bernt Schiller "Victory of Subsidiarity? The Case of the European Works Councils" i Daniel Flemming m fl (red) *Global Redefining of Working Life*, Köpenhamn 1998.
- Bernt Schiller, *LO, paragraf 32 och företagsdemokratin*, Stockholm 1974.
- Birger Simonson, *Nordiskt koncernfackligt samarbete: En argumentationsanalys*, Göteborg 1992.
- Birger Simonson, *Arbetarmakt och näringspolitik. LO och inflytandefrågorna 1961-1982*, Stockholm 1989.
- Henrik Söborg, *Internationale servicevirksomheder: samarbejde og medbestemmelse i ISS og Unibank*, Köpenhamn 1993.
- SOU 1979:76, *Ny hemförsäljningslag: Slutbetänkande av hemförsäljningskommittén*, Stockholm 1979.
- SOU 1981:42, *Prisreglering mot inflation? Slutbetänkande, bilagor 7-12*, Stockholm 1981.

Svensk uppslagsbok, Band 9, Malmö 1959.

Sveriges Rikes lag, Stockholm 1982.

Hans Tapper, *Sysselsättningssituationen i Motala – resultatet från en lokal arbetskraftsundersökning*, arbetsrapport, Motalaprojektet, Linköpings universitet 1980.

Hans Tapper, *Luxor och Philips – en samhällsekonomisk analys av olika utvecklingsalternativ*, arbetsrapport, Motalaprojektet, Linköpings universitet 1981.

Hans Tapper, *Samhällsekonomiska analyser av industrins strukturomvandling – en kunskapsöversikt*, arbetsrapport, Motalaprojektet, Linköpings universitet 1982.

Francois Texier, *Industrial Diversification and Innovation: An International Study of the Aerospace Industry*, Linköping 2000.

Louis Turner, *Storföretagen tar makten: multinationella företag och den moderna världen*, Stockholm 1971.

Knut Venneslan och Hans J Ågotnes, ”Transnationalization and Participation” i Bernt Schiller m fl (red) *The Future of the Nordic Model of Labour Relations*, Århus 1993.

Raymond Vernon, *Självständigheten hotad: Nationerna och de multinationella företagen*, Stockholm 1972.

Ulla Wikander, *Kvinnors och mäns arbeten: Gustavsberg 1880-1980*, Lund 1988.

Klas Åmark, ”Från kaos till ordning. Forskning på 80-talet” i *Arbetshistoria* nr 31-32, 1984.

Tryckt Electrolux material

Electrolux Rapport. *Electrolux 1908-1980*, 1980.

Electrolux Rapport. *Electrolux 1908-1981*, 1981.

Electrolux Historien, 1994.

Electrolux årsredovisning, 1979.

Electrolux årsredovisning, 1982.

Electrolux årsredovisning, 1985.

Holger Johansson och Åke Svensson, *Electrolux 1919-1994, 75 år*, 1994.

The Motala Factory, 1937.

Tidningar och tidskrifter

Affärsekonomi

Affärsvärlden

Jönköpings-Posten

Metallarbetaren

Smålands Folkblad

Veckans affärer

Intervjuer

Johnny Niklasson 18/6 1999 Motala.

Sven-Åke Andersson 10/5 2000 Motala.

Rolf Karlsson 23/2 2000 Strömstad.

Telefonsamtal med ombudsman på LO. Personen bad uttryckligen att få vara anonym.

Radioprogram

Radioprogrammet: *Det blågula ansiktet* sändes av Sveriges Radio kl 17.00. den 15, 16, 17 och 23/9 1980.

Opublicerade verk

Bevara vår historia, Kompendium från studiecirkelarbeta av Metallpensionärernas Socialdemokratiska förening i Motala, åren 1991-1994, Motala 1994.

Bilaga 1. Electrolux företagsförvärv under perioden 1967-1987¹

- | | | |
|------|--|---|
| 1967 | Elektra, Norge/H-prod.
Scan-Atlas, Danmark/H-prod.
E.A. Rosengren, Sverige (Sv)/I-prod. | Cubus Golv AB, Sv/H-prod.
AB Balingslövs Träförädling, Sv/H-prod. |
| 1968 | AB Flymo, Sv/U-prod.
Ankarsrums Bruk, Sv/H-prod.
AB Alfa Laval, Sv/I-prod.
AB Bencoverken, Sv. | Göte Andersson AB, Sv
Gunnar Abrahamsson AB, Sv
Strömsholmens Mek. Verkstad AB, Sv
AB Orwak, Sv /I-prod.
Ermelo, Sv
Eltronia Signal AB, Sv |
| 1969 | OY Slev AB, Finland/H-prod.
J.F. Quatfass N.V. Diemen, Holland/
I-prod.
Keltec Inc., USA/Kom. utr.
Allm. Sv Städ AB, Sv/Kom. serv.
Liljendal patenter, Sv/
Weibulls (del), Sv. | 1974 National Union Electric Corp., USA/
H-prod.
Kone Lamminen OY, Finland/I-prod.
Reventa Produkter, Sv
Modulfönster, Sv/H-prod.
Modulfasad, Sv
AB Cisternskydd, Sv
AB Formverktyg, Sv
Hillberg Distance, Sv |
| 1970 | Euromekan, Sv/Kom. utr.
Warmmanglar, Sv/H-prod.
Städutensilier AB, Sv/H-prod. | 1975 Kramme & Zenthen A/S, Danmark/
I-prod.
AB Tvättman, Sv/Kom. serv.
Förenade Tvätt, Sv/Kom serv.
Gbg.s Bost. AB.s Tvätt, Sv/Kom. serv.
Skeppshjälp AB, Sv/Kom. serv.
Örnen AB, Sv
Zätatryckerierna, Sv
Skurupverken, Sv/U-prod.
Johanssons Pappersförädling, Sv |
| 1971 | K.A. Hartman Maskinfabrik A.S.,
Danmark/I-prod.
AB Schaub & Co, Sv/I-prod.
Håkanssons industrier, Sv/H-prod.
Kockums jernverk, Sv/I-prod. | 1976 SAGAM, Frankrike/I-prod.
Arthur Martin, Frankrike/H-prod.
Nestor Martin, Belgien/H-prod.
Menalux, Schweiz/H-prod.
Tornado S.A., Frankrike/H-prod.
BOBO, Schweiz/H-prod. |
| 1972 | Kreft S. a. r. l., Luxemburg/H-prod.
A/S Vestfrost, Danmark/H-prod.
Thomees, Sv/U-prod.
Brdr. Brodd, Sv/Kom. serv.
Plåt ind. AB, Sv/I-prod.
AB Gårdscisterner, Sv/U-prod. | |
| 1973 | Wilhelm Loh, Väst-Tyskland/H-prod.
Wascator, Sv/H-prod.
Växjö Rostfritt, Sv/I-prod.
FACIT, Sv/ | |

¹ Källorna för denna bilaga är Jallinder, 1982. I den studien gör Jallinder en sammanställning för Electrolux företagsförvärv 1967 till första halvan av 1981. Resten av sammanställningen bygger på Electrolux årsredovisningar 1981-1987.

- Plåtindustri AB, Sv/I-prod.
 Andersson Gjut, Sv/I-prod.
 Sellberg Städ, Sv/Kom. serv.
 Martins Kemiska Tvätt AB, Sv/Kom. serv.
 Depend, Sv/Kom. serv.
 AB IMA uthyrningsservice, Sv
 AB Katrinedalstvätten, Sv/Kom. serv.
 Biab Bygg och Ind. service, Sv
 Norrbottens Cisternvård, Sv
- 1977 Therma A.G., Schweiz/H.prod.
 Prometheus, Schweiz/H-prod.
 Walter Brynzeel A.G., Schweiz/I-prod.
 Zig-Zag Fabriks AB, Sv/I-prod.
 AB Formverktyg, Sv
 Örebro Värme AB, Sv
 Autoterm Villavärme, Sv
 AB Marcustrac, Sv/Kom. serv.
 Sw Hydraulik AB (del), Sv
 Mölndals Persiennindustri AB, Sv
 Royal Plast AB, Sv
 Sandgren Trading Comp., Sv
 Sonny Lööf, Sv
 Allfix i Halmstad, Sv
- 1978 Dataroyal Inc., USA/
 AB ETH, Sv/I-prod.
 Inter Industri AB, Sv
 Flens Boat o Buildning AB, Sv
 AB Järnförädling, Sv
 Husqvarna, Sv/H-prod, U-prod.
 Ab Partnerintressen, Sv/U-prod.
 Städningsskåren AB, Sv/Kom. serv.
 Sthlms Ångtvätt AB, Sv/Kom. serv.
 Rockstatvätten AB, Sv/Kom. serv.
 Piteå Kem. Tvätt AB, Sv/Kom. serv.
 Jonsereds AB, Sv/U-prod.
 C Ejerås, Sv/Kom. serv.
- 1979 Tappan, USA/H-prod.
 Hjo Mek. Verkstad, Sv
 NK Inredn. Juno, Sv/I-prod.
 Nordfor Teknik AB, Sv/U-prod.
 ABAB lokalvård, Sv/Kom-serv.
- SIA Lustgårde, Sv/Kom. serv.
 GeCe Tvätt, Sv/Kom. serv.
 Boco-Wäschediens Horst Sieber GmbH, Väst-Tyskland/Kom. serv.
 Servisystem Pty, Australien/Kom. serv.
 Pioneer Chain Saw Corp. Inc., Kanada/U-prod.
 Skil Corp (del), USA/U-prod.
 JOBU Skogsprodukter AS, Norge/U-prod.
 Prometheus AG, Schweiz/K-prod.
- 1980 Gränges AB, Sv / I-prod.
 Hansaliv GmbH, Väst-Tyskland/I-prod.
 Océanic S.A., Frankrike/H-prod.
 Evert Larsson Industri AB, Sv/I-prod.
 Rollins Building Services, USA/Kom. serv.
 Columbus/Dixon-gruppen, Storbritannien/Kom. utr.
 Darenas AB, Sv / Kom. utr.
 AS Ernst Voss, Danmark/H-prod.
 IFÖ Sanitär AB, Sv/B-komp.
 Aktiv Fischer AB, Sv/U-prod.
 Svenska Skördetröskor AB, Sv/U-prod.
- 1981 A/S Norlett, Norge/U-prod.
 Hugin Kassaregister AB, Sv/
 Hugin Hemmamaskiner AB, Sv/H-prod.
 Progress Elektrogeräte Manz & Pfeiffer GmbH, Väst-Tyskland/H-prod.
 S.A. Lequeux, Frankrike / Kom. utr.
 Johnson Metall AB, Sv/I-prod.
 Paris-Rhône, Frankrike/H-prod.
 Ateliers de Constructions Electriques de Charleroi, Belgien/H-prod.
 Modern Structural Plastics Ltd, Storbritannien/I-prod.
 Thornville Industrial Group Ltd, Storbritannien/I-prod.
 AMCA, Frankrike/I-prod.

- 1982 Völund A/S, Danmark/Kom. utr.
Kohlswa Jernverk AB, Sv/I-prod.
Svenska Lamco Syndikatet, Sv/I-prod.
OY W. Rosenlew (del), Finland/H-prod.
Göteborgs Industritjänst AB, Sv/Kom. serv.
- 1983 Camping Freeze S.A., ?/K-prod.
ZK Hospital GmbH, Väst-Tyskland/
Kom. utr.
Björnkälar-gruppen, Sv/Kom. serv.
Årsredovisningen otydlig beträffande företagsförvärv. I Electrolux årsredovisning för 1983 nämns även förvärv av ”vissa mindre företag inom kommersiell service.” Även förvärv av ”en verksamhet i Danmark (aluminiumfolie) och att SAPA förvärvade 49 procent av ett företag i Västtyskland (aluminiumprofiler).”
- 1984 Industrie Zanussi S.p.A., Italien/H-prod, Kom. utr.
SKA Storköken A.p.S., Danmark/
Kom. utr.
Libo AG, Schweiz/Kom. utr.
A Felber & Co., Österrike/Kom. utr.
A Cleis AG, Schweiz/Kom. utr.
Sümak Maschinenfabrik GmbH, Väst-Tyskland/Kom. utr.
Holmbergs Bilbältesgrupp AB, Sv/I-prod.
Aluminiumwerk Offenburg GmbH, Väst-Tyskland/I-prod.
I årsredovisningen står det att Electrolux under 1984 förvärvade sammanlagt ett tjugotal företag.
- 1985 Duo-Therm Corp., USA/H-prod.
Klippan Italia S.p.A., Italien/I-prod.
Beijer Byggmaterial AB, Sv/B-komp.
Zanker GmbH, Väst-Tyskland/H-prod.
Staub S.A., Frankrike/U-prod.
Bernard Moteur, ?/U-prod.
- Hyett Adams Ltd, Storbritannien/U-prod.
MATEM S.A., Frankrike/U-prod.
Wärtsilä, Finland/Kom. utr.
Lalesse Staalbouw B.V., Holland/I-prod.
Righton Ltd, Storbritannien/I-prod.
- 1986 The Diamond Cabinet Division, USA/H-prod.
White Consolidated Industries Inc., USA/H-prod.
Beaird-Poulan/Weed Eater Division, USA/U-prod.
Simon S.A., Frankrike/Kom. serv.
Gotthard Nilsson AB, Sv/I-prod.
K.Y. Hartwall, Finland/I-prod.
BKI S.A., Spanien/I-prod.
Origoverken AB, Sv/H-prod.
Samt ett antal ospecificerade mindre förvärv i Sverige, USA och fjärran östern.
- 1987 AB AKTA, Sv/I-prod.
Thorn EMI (del), Storbritannien/H-prod.
Dito Sama, Frankrike/Kom. utr.
Design & Manufacturing (del), USA/H-prod.
Preway Industries, USA/H-prod.
Corberó S.A., Spanien/H-prod.
Domar S.A., Spanien/H-prod.
Dubix de Souza, Frankrike/Kom utr.
Ahsell bygg, Sv/B-komp.
Email Ltd (del), Australien/H-prod.
Moss Kjemiske A/S, Norge/Kom. serv.
Lainapeite Oy, Finland/Kom.serv.
Dimas Försäljnings AB, Sv/U-prod.
Ransomes, Sims & Jefferies Ltd. (del), Storbritannien/U-prod.
Cipro (del), Sv/I-prod.
Samt ett antal ospecificerade mindre förvärv i Frankrike, Sverige, Norge, Finland och Storbritannien.

Bilaga 2. Närvarande LO-klubbar vid Electroluxkoncernens koncernkonferens 22-23/3 1979²

Företagsnamn	Ort	Företagsnamn	Ort
Electrolux	Stockholm	Facit Trä	Åtvidaberg
Electrolux	Motala	Överums Bruk	Överum
Electrolux	Västervik	Överums Bruk Trä	Överum
Electrolux	Ankarsrum	Skurupverken	Skurup
Electrolux	Mariestad	Järnförädling	Hälleforsnäs
Electrolux	Strömstad	Strömsholmens mekaniska	Tranås
Electrolux Wascator	Ljungby	Z-Tryck	Linköping
Electrolux Wascator	Getinge	Z-Tryck	Åtvidaberg
Electrolux Wascator	Alingsås	Formverktyg	Stockholm
Växjö Rostfritt	Växjö	Tvättman	Jönköping
Euroclean	Åmål	Tvättman	Göteborg
Electrolux Constructor	Säffle	Facit-service	Stockholm
Electrolux Constructur	Reftele	Facit-service	Uppsala
Royal Refrigeration	Malmö	Facit-service	Göteborg
Bröderna Brodd	Skänninge	Facit-service	Malmö
Ballingslövs träförädling	Ballingslöv	Husqvarna	Huskvarna
Elektroservice	Stockholm	Husqvarna	Norrahammar
Elektroservice	Sundsvall	Husqvarna	Ödeshög
Elektroservice	Malmö	ERO-frys	Arvika
Elektroservice	Göteborg	Höors plåt	Höör
Elektroservice	Linköping	AS Thunborg	Sarpsborg,
Facit Örsäter	Åtvidaberg		Norge
Facit Bolagstyrelse	Åtvidaberg	Partner	Mölnadal
Facit	Svängsta	Jonsereds	Partille
Facit	Bräkne-Hoby		
Facit	Sölvesborg		
Facit	Malmö		

² Electrolux verkstadsklubb Motala. Protokoll VU. koncernen 1977-1981. Närvarolistan var en bilaga till den gemensamma koncernkonferensen 22-23/3 1979. Jag har utelämnat namnen på de personer som representerade respektive verkstadsklubb vid konferensen eftersom vi i detta sammanhang främst är intresserade av vilka verkstadsklubbar som var representerade. Av totalt 50 klubbar representerades endast tre av kvinnor.

Bilaga 3. Närvarande LO-klubbar vid Electroluxkoncernens klubbordförandekonferens 27-28 mars 1985³

Företagsnamn	Ort	Företagsnamn	Ort
Electrolux	Stockholm	AB Electroservice	Linköping
Electrolux	Motala	AB Electroservice	Kumla
Electrolux	Västervik	Grafiska klubben	?
Electrolux	Ankarsrum	Gjutal AB	Sölvesborg
Electrolux	Mariestad	Mekatronic	Malmö
Electrolux	Strömstad	Överums Bruk	Överum
Electrolux	Torsvik	Överums Bruk	Skurup
Electrolux Wascator	Ljungby	Överums Bruk	Tranås
Electrolux Wascator	Alingsås	Överums Bruk	Gamleby
Getinge Mekaniska	Getinge	EGAB	Hälleforsnäs
Växjö Rostfritt AB	Växjö	Tvättman	Göteborg
Electrolux CE AB	Åmål	Huskvarna AB	Huskvarna
Electrolux	Säffle	Huskvarna AB	Ödeshög
Electrolux Storkök AB	Malmö	Electrolux CR AB	Arvika
Bröderna Brodd AB	Skänninge	Electrolux CR AB	Ingelstad
Formverktyg	Stockholm	EMAB	Tandsbyn
AB Höörs plåt	Höör	EMAB	Brastad
Ballingslöv	Ballingslöv	ASAB	Stockholm
AB Electroservice Norrland	Sundsvall	Kolsva Jernverk AB	Kolsva
AB Electroservice	Lomma	Björnkälder AB	Solna
AB Electroservice	Göteborg	Zig-Zag Fabriks AB	Malmköping

³ Klubbordförändretäff Electrolux. 27-28/3 1985. Deltagarlistan är bifogad som en bilaga till protokollet.